



Cour constitutionnelle

**Arrêt n° 48/2026**  
**du 16 avril 2026**  
**Numéros du rôle : 8471 et 8472**

*En cause* : les questions préjudicielles relatives aux articles 50, 51, 53, § 1er, 58 et 59, alinéa 1er, de la loi du 10 avril 2014 « modifiant certaines dispositions du Code judiciaire en vue d’instaurer une nouvelle carrière pécuniaire pour le personnel judiciaire ainsi qu’un système de mandats pour les greffiers en chef et les secrétaires en chef », lus en combinaison avec les articles 370, 372 et 372ter du Code judiciaire, posées par le Tribunal de première instance du Hainaut, division de Charleroi.

La Cour constitutionnelle,

composée des présidents Pierre Nihoul et Joséphine Moerman, des juges Thierry Giet, Michel Pâques, Yasmine Kherbache, Danny Pieters, Sabine de Bethune, Emmanuelle Bribosia, Willem Verrijdt, Katrin Jadin et Magali Plovie, et, conformément à l’article 60bis de la loi spéciale du 6 janvier 1989 sur la Cour constitutionnelle, du président émérite Luc Lavrysen, assistée du greffier Frank Meersschaut, présidée par le président Pierre Nihoul,

après en avoir délibéré, rend l’arrêt suivant :

*I. Objet des questions préjudicielles et procédure*

Par deux jugements du 23 avril 2025, dont les expéditions sont parvenues au greffe de la Cour le 5 mai 2025, le Tribunal de première instance du Hainaut, division de Charleroi, a posé les questions préjudicielles suivantes :

1. « Les articles 50, 51, 53, § 1er, 58 et 59, alinéa 1er, de la loi du 10 avril 2014 modifiant certaines dispositions du Code judiciaire en vue d’instaurer une nouvelle carrière pécuniaire pour le personnel judiciaire ainsi qu’un système de mandats pour les greffiers en chef et les secrétaires en chef lus en combinaison avec les articles 370, 372 et 372ter du Code judiciaire créent-ils une différence de traitement non justifiée au regard des articles 10 et 11 de la Constitution entre les membres du personnel de niveau B soumis au régime de la ‘ nouvelle ancienne carrière ’ par rapport à ceux soumis au régime de la ‘ nouvelle carrière ’, qui aurait

pour conséquence que les premiers se trouveraient dès lors discriminés par rapport aux seconds ? »;

2. « Les articles 50, 51, 53, § 1er, 58 et 59, alinéa 1er, de la loi du 10 avril 2014 modifiant certaines dispositions du Code judiciaire en vue d'instaurer une nouvelle carrière pécuniaire pour le personnel judiciaire ainsi qu'un système de mandats pour les greffiers en chef et les secrétaires en chef lus en combinaison avec les articles 370, 372 et 372ter du Code judiciaire violent-ils l'article 23, alinéa 3, 2°, de la Constitution en ce qu'ils entraînent une progression plus lente de la rémunération les membres du personnel de niveau B soumis au régime de la ' nouvelle ancienne carrière ' par rapport à ceux soumis au régime de la ' nouvelle carrière ' ? ».

Des mémoires et mémoires en réponse ont été introduits par :

- Valérie Pillod, assistée et représentée par Me Nathalie Fortemps et Me Aymane Ralu, avocats au barreau de Bruxelles (dans l'affaire n° 8471);

- Geoffrey Vanderveken, assisté et représenté par Me Nathalie Fortemps et Me Aymane Ralu (dans l'affaire n° 8472);

- le Conseil des ministres, assisté et représenté par Me Bernard Renson, avocat au barreau de Bruxelles.

Par ordonnance du 11 février 2026, la Cour, après avoir entendu les juges-rapporteurs Thierry Giet et Sabine de Bethune, a décidé que les affaires étaient en état, qu'aucune audience ne serait tenue, à moins qu'une partie n'ait demandé, dans le délai de sept jours suivant la réception de la notification de cette ordonnance, à être entendue, et qu'en l'absence d'une telle demande, les débats seraient clos à l'expiration de ce délai et les affaires seraient mises en délibéré.

Aucune demande d'audience n'ayant été introduite, les affaires ont été mises en délibéré.

Les dispositions de la loi spéciale du 6 janvier 1989 sur la Cour constitutionnelle relatives à la procédure et à l'emploi des langues ont été appliquées.

## II. *Les faits et les procédures antérieures*

Les parties demandresses devant la juridiction *a quo* occupent respectivement les fonctions de greffier auprès du Tribunal du travail de Charleroi et de greffier auprès du Tribunal de première instance francophone de Bruxelles. Elles sont entrées en service avant l'entrée en vigueur, le 1er juillet 2014, de la loi du 10 avril 2014 « modifiant certaines dispositions du Code judiciaire en vue d'instaurer une nouvelle carrière pécuniaire pour le personnel judiciaire ainsi qu'un système de mandats pour les greffiers en chef et les secrétaires en chef » (ci-après : la loi du 10 avril 2014). Il s'ensuit que leur statut pécuniaire relève, en principe, de la « nouvelle ancienne carrière » instituée par cette loi.

Les parties demandresses devant la juridiction *a quo* ont comparé leurs traitements avec ceux de collègues recrutés à partir du 1er juillet 2014, dont le statut pécuniaire relève dès lors de la « nouvelle carrière » mise en place par la loi. Elles ont constaté que le traitement de ces collègues était significativement plus important, alors que ces derniers avaient moins d'ancienneté.

Elles ont dès lors intenté une action devant le Tribunal de première instance du Hainaut, division de Charleroi, afin que soit posée à la Cour constitutionnelle une question préjudicielle relative à la compatibilité des articles 50, 51, 53, § 1er, 58 et 59, alinéa 1er, de la loi du 10 avril 2014 avec les articles 10 et 11, lus en combinaison avec l'article 23, alinéa 3, 1°, de la Constitution.

La juridiction *a quo* pose à la Cour les deux questions préjudicielles reproduites plus haut.

### III. *En droit*

- A -

#### *Quant à la première question préjudicielle*

A.1. Les parties demanderesses devant la juridiction *a quo* considèrent que les articles 50, 51, 53, § 1er, 58 et 59, alinéa 1er, de la loi du 10 avril 2014 « modifiant certaines dispositions du Code judiciaire en vue d'instaurer une nouvelle carrière pécuniaire pour le personnel judiciaire ainsi qu'un système de mandats pour les greffiers en chef et les secrétaires en chef » (ci-après : la loi du 10 avril 2014) créent une différence de traitement non raisonnablement justifiée entre, d'une part, les membres du personnel de niveau B entrés en service avant le 1er juillet 2014, qui relèvent statutairement de la « nouvelle ancienne carrière » et, d'autre part, les membres du personnel de niveau B entrés en service à partir de cette date, qui relèvent statutairement de la « nouvelle carrière ».

Les parties demanderesses devant la juridiction *a quo*, qui sont toutes deux des membres du personnel de niveau B relevant de la « nouvelle ancienne carrière », font valoir qu'elles n'atteindront le montant du traitement annuel brut maximum de 35 196 euros qu'en 2047, avec une ancienneté pécuniaire de 41 ans. Selon elles, tel n'est pas le cas des autres membres du personnel de niveau B qui évoluent sous le régime de la « nouvelle carrière ». Lorsque ces derniers auront obtenu six mentions « répond aux attentes » et/ou « exceptionnel » et cumulé six années d'ancienneté d'échelle, ils pourront, dans la même situation que celle des parties demanderesses devant la juridiction *a quo*, obtenir le montant de traitement annuel brut maximum de 35 196 euros à partir du mois de juillet 2035, soit avec une ancienneté pécuniaire de 29 à 30 ans. Il s'ensuit que les membres du personnel de niveau B qui évoluent sous le régime de la « nouvelle ancienne carrière » connaissent un avancement de carrière pécuniaire sensiblement plus lent que les membres du personnel du même niveau relevant du régime de la « nouvelle carrière ». Les membres du personnel de niveau B relevant de la « nouvelle ancienne carrière » bénéficient d'un traitement moindre durant toute leur carrière. Les parties demanderesses devant la juridiction *a quo* dénoncent des préjudices cumulés sur l'ensemble de leur carrière pour des montants de 74 092 euros et 57 977 euros. La différence de rémunération a aussi une incidence sur le montant de la pension de retraite de ces membres du personnel.

A.2. Les parties demanderesses devant la juridiction *a quo* soutiennent que les deux catégories de membres du personnel de niveau B sont comparables au regard des dispositions légales qui régissent l'avancement de la carrière pécuniaire, dès lors qu'elles doivent être titulaires des mêmes diplômes pour accéder à leur fonction, qu'elles accomplissent les mêmes tâches et qu'elles voient leur évolution de carrière pécuniaire conditionnée par des critères d'évaluation et d'ancienneté similaires. La seule différence tient au fait que la première bonification des membres du personnel de niveau B relevant de la « nouvelle ancienne carrière » peut être obtenue après deux ans et demi d'ancienneté, tandis que la première promotion barémique des membres du personnel du même niveau relevant de la « nouvelle carrière » nécessite trois années d'ancienneté s'ils ont obtenu trois mentions « répond aux attentes » et/ou « exceptionnel ». Selon les parties demanderesses devant la juridiction *a quo*, il ressort des travaux préparatoires que, même postérieurement à la réforme de 2014, la volonté du législateur reste de maintenir une symétrie entre le statut pécuniaire des membres du personnel de niveau B entrés en service avant le 1er juillet 2014 et celui des membres du personnel du même niveau entrés en service à partir de cette date. Les situations des membres du personnel de niveau B concernés ne diffèrent que par l'effet même des dispositions législatives en cause. Si l'on se place au moment de l'adoption de la loi du 10 avril 2014, la situation des membres du personnel de niveau B qui étaient entrés en service avant le 1er juillet 2014 et celle de ceux qui sont entrés en service à partir de cette date ne présentaient pas de différence pertinente.

A.3. Les parties demanderesse devant la juridiction *a quo* font valoir qu'aucun motif ne permet de justifier la différence de traitement constatée. Les travaux préparatoires de la loi du 10 avril 2014 sont muets à cet égard. Elles considèrent que les conséquences préjudiciables de la réforme n'ont pas été voulues par le législateur et qu'elles résultent de l'absence de projections chiffrées des effets de cette réforme.

L'objectif mentionné par l'État belge dans le cadre de la procédure pendante devant la juridiction *a quo*, qui consiste à conserver un parallélisme entre la carrière du personnel judiciaire et la carrière du personnel de l'administration fédérale et à renforcer le lien entre l'évolution de la carrière pécuniaire et le processus d'évaluation fondé sur les efforts des membres du personnel et sur leur faculté à atteindre les objectifs fixés, ne permet pas de justifier la différence de traitement en cause. L'État belge soutenait également que la différence de traitement serait justifiée par la volonté de ne pas générer de coûts supplémentaires par rapport à la politique de carrière antérieure. Selon les parties demanderesse devant la juridiction *a quo*, cet objectif ne peut pas non plus justifier la différence de traitement, dès lors qu'il n'est pas démontré que l'égalité de traitement entre les deux catégories de membres du personnel de niveau B aurait nécessairement entraîné des coûts supplémentaires par rapport à la situation préexistante. En outre, une mesure moins attentatoire aux droits et intérêts des membres du personnel de niveau B concernés était possible, en l'occurrence une égalité de traitement.

A.4. Le Conseil des ministres rappelle que les modifications apportées par la loi du 10 avril 2014 au statut du personnel judiciaire s'inscrivent dans le prolongement de la réforme de la carrière du personnel de la fonction publique fédérale opérée par l'arrêté royal du 25 octobre 2013 « relatif à la carrière pécuniaire des membres du personnel de la fonction publique fédérale » et qu'elles maintiennent de la sorte le parallélisme existant entre ces catégories de personnel. Il reproduit un extrait du rapport au Roi précédant cet arrêté royal qui explique la différence entre la « nouvelle ancienne carrière » et la « nouvelle carrière » pour les membres du personnel de la fonction publique fédérale. Le Conseil des ministres affirme que le nouveau régime mis en place par la loi du 10 avril 2014 lie étroitement l'évolution de la carrière pécuniaire au processus d'évaluation, et partant à la prise en compte des prestations des membres du personnel. La loi du 10 avril 2014 a institué deux carrières distinctes. La première est la « nouvelle carrière ». Elle s'applique aux agents recrutés à partir du 1er juillet 2014 et à ceux qui ont été recrutés avant cette date lorsqu'ils sont promus à un niveau ou à une classe supérieurs ou qu'ils bénéficient d'un changement de grade, ainsi qu'aux agents contractuels qui deviennent statutaires à partir de cette date. L'accès à une échelle de traitement supérieure s'opère par des promotions barémiques, en fonction des évaluations obtenues. La seconde est la « nouvelle ancienne carrière », également dénommée « carrière par bonifications ». Elle s'applique aux membres du personnel entrés en service avant le 1er juillet 2014 qui ne changent ni de niveau, ni de classe, ni de statut. Dans ce régime, les intéressés n'accèdent pas à une échelle de traitement supérieure par promotions barémiques, mais ils peuvent bénéficier de bonifications, lesquelles sont octroyées en fonction des évaluations.

A.5. Selon le Conseil des ministres, la loi du 10 avril 2014 dissocie dès lors les deux carrières. Les catégories de personnes visées dans la question préjudicielle sont donc différentes. Le seul fait d'avoir créé deux catégories de membres du personnel de l'ordre judiciaire n'est pas, en soi, contraire aux articles 10 et 11 de la Constitution.

A.6. La différence de traitement dénoncée repose sur un critère de distinction objectif, à savoir la date de recrutement des agents, soit avant ou à partir du 1er juillet 2014. Il permet la mise en place d'un régime transitoire pour les agents nommés avant l'entrée en vigueur de la loi du 10 avril 2014.

A.7. L'objectif du législateur était de placer les membres du personnel de l'ordre judiciaire et les membres du personnel de l'administration fédérale sur un pied d'égalité et de rapprocher autant que possible les dates d'entrée en vigueur des réformes respectives. Il a également souhaité lier plus étroitement l'évolution de la carrière pécuniaire à l'évaluation des prestations et à la réalisation d'objectifs. Enfin, il a souhaité éviter que la réforme génère des coûts supplémentaires par rapport au régime pécuniaire antérieur, de sorte que les minima et maxima des échelles ont été maintenus et que certaines primes ont été conservées. Selon le Conseil des ministres, cette justification est légitime et raisonnable.

Le Conseil des ministres considère également que la Cour a, concernant d'autres dispositions de la loi du 10 avril 2014, confirmé la non-violation des articles 10, 11 et 23 de la Constitution. Par ses arrêts n<sup>os</sup> 140/2015 (ECLI:BE:GHCC:2015:ARR.140) et 164/2015 (ECLI:BE:GHCC:2015:ARR.164), la Cour a jugé que le législateur pouvait, sans violer le principe d'égalité et de non-discrimination, modifier la carrière pécuniaire du

personnel judiciaire en s'inspirant des réformes opérées pour les agents de l'administration fédérale, et que la circonstance que les membres du personnel de l'ordre judiciaire ne peuvent être purement et simplement assimilés à ces agents n'y changeait rien.

Le Conseil des ministres relève, en outre, que la section de législation du Conseil d'État n'a pas émis d'observations au sujet de la différence de traitement en cause (avis n° 55.031/3 du 6 février 2014, *Doc. parl.*, Chambre, 2013-2014, DOC 53-3404/001, pp. 67 et suiv.). La Cour des comptes a, quant à elle, considéré, en ce qui concerne la réforme de la fonction publique fédérale, que le régime transitoire avait été conçu afin que soient respectés les droits acquis et les attentes légitimes des membres du personnel déjà en service, lesquels conservent leurs anciennes échelles de traitement ou, le cas échéant, des échelles plus avantageuses.

Le Conseil des ministres affirme qu'aucune atteinte disproportionnée ne peut être constatée, dès lors que les deux carrières aboutissent *in fine* au même montant maximal de rémunération et que la différence tient uniquement à la vitesse de progression. Selon lui, l'argumentation des parties demanderesses devant la juridiction *a quo* est purement théorique et ne tient pas compte de la possibilité, pour les agents entrés en fonction avant le 1er juillet 2014, d'intégrer, dans certaines hypothèses, la « nouvelle carrière » : lorsqu'ils sont nommés provisoirement dans le même ou dans un autre grade ou niveau, lorsqu'ils sont promus à un grade ou à un niveau supérieur et lorsqu'ils changent de grade dans le même niveau. Il s'ensuit que la « nouvelle ancienne carrière » n'est applicable qu'aux seuls membres du personnel qui sont entrés en fonction avant le 1er juillet 2014 et qui ne changent pas de niveau, de classe ou de statut.

Enfin, il fait valoir que le régime de la « nouvelle ancienne carrière » présente par nature un caractère transitoire.

A.8. Les parties demanderesses devant la juridiction *a quo* soutiennent que les arrêts n°s 140/2015 et 164/2015, précités concernaient d'autres dispositions de la loi du 10 avril 2014, qui ne portaient pas sur le même objet que les dispositions en cause.

Les parties demanderesses devant la juridiction *a quo* rappellent également qu'il ne peut être déduit du silence de l'avis de la section de législation du Conseil d'État qu'une disposition serait compatible avec la Constitution. Les parties demanderesses devant la juridiction *a quo* affirment qu'en l'occurrence, l'avis de la section de législation du Conseil d'État n° 53.749/2/V du 7 août 2013 précisait explicitement que, compte tenu du délai, de la complexité de la matière, de l'absence de rapport au Roi et du nombre important de dossiers soumis simultanément, il n'avait pas été possible de vérifier la conformité de toutes les dispositions du projet au principe d'égalité et de non-discrimination.

Enfin, les parties demanderesses devant la juridiction *a quo* font valoir que l'analyse de la Cour des comptes et le rapport au Roi précédant l'arrêté royal du 25 octobre 2013 « relatif à la carrière pécuniaire des membres du personnel de la fonction publique fédérale » ne contiennent aucune justification de la différence de traitement en cause.

#### *Quant à la seconde question préjudicielle*

A.9. Les parties demanderesses devant la juridiction *a quo* expliquent que, par la référence à l'article 23, alinéa 3, 1°, de la Constitution, elles souhaitent insister sur l'importance de leur droit « à des conditions de travail et à une rémunération équitables », notamment dans le cadre d'une hypothétique analyse du caractère proportionné d'une justification invoquée quant à la différence de traitement en cause.

A.10. Le Conseil des ministres fait valoir, à titre principal, que l'article 23 de la Constitution impose au législateur une obligation de *standstill* qui interdit toute régression significative du niveau de protection offert, sauf justification raisonnable.

Toutefois, la question préjudicielle ne porte pas sur un recul du degré de protection, mais sur le fait que le régime de la « nouvelle ancienne carrière » entraîne une progression plus lente de la rémunération des membres du personnel de niveau B que la « nouvelle carrière », de sorte que la seconde question préjudicielle rejoint la première.

À titre subsidiaire, le Conseil des ministres soutient que les dispositions en cause n'entraînent pas un recul du degré de protection du droit à une rémunération équitable des membres du personnel de niveau B relevant de la « nouvelle ancienne carrière ». Avant la réforme de 2014, la progression dans la carrière du personnel judiciaire se faisait sur la base des années d'ancienneté et de la réussite d'un test lié à une formation certifiée suivie. Dans le nouveau système mis en place depuis 2014, l'évolution dans la carrière pécuniaire dépend des prestations et de la réalisation d'objectifs fixés pour le membre du personnel. Les années d'ancienneté jouent encore un rôle. Un nouveau système d'évaluation est instauré. Les membres du personnel qui sont entrés en fonction avant le 1er juillet 2014 conservent leurs anciennes échelles de traitement, de sorte que leur situation salariale n'est pas moins bonne que dans le régime antérieur.

En outre, la réforme n'a pas supprimé toute possibilité d'évolution de carrière pécuniaire pour les membres du personnel de niveau B concernés, dès lors qu'ils peuvent obtenir des bonifications en fonction de leurs évaluations positives.

De surcroît, ils peuvent intégrer la « nouvelle carrière » lorsqu'ils sont nommés provisoirement dans le même ou dans un autre grade ou niveau, lorsqu'ils sont promus à un grade ou à un niveau supérieur et lorsqu'ils changent de grade dans le même niveau.

- B -

#### *Quant aux dispositions en cause et à leur contexte*

B.1. Les questions préjudicielles portent sur les articles 50, 51, 53, § 1er, 58 et 59, alinéa 1er, de la loi du 10 avril 2014 « modifiant certaines dispositions du Code judiciaire en vue d'instaurer une nouvelle carrière pécuniaire pour le personnel judiciaire ainsi qu'un système de mandats pour les greffiers en chef et les secrétaires en chef » (ci-après : la loi du 10 avril 2014).

B.2. La loi du 10 avril 2014 est entrée en vigueur le 1er juillet 2014 (article 73).

Avant l'entrée en vigueur de cette loi, la progression dans la carrière pécuniaire des membres du personnel de l'ordre judiciaire dépendait de l'ancienneté de service et des promotions par avancement barémique à savoir l'attribution au membre du personnel d'une échelle de traitement supérieure. Cette promotion était liée à la réussite d'une formation certifiée (voy. les articles 276, § 2, et 279, anciens, du Code judiciaire).

La loi du 10 avril 2014 a lié la progression dans la carrière pécuniaire à l'évaluation des prestations du membre du personnel. Elle a toutefois institué deux régimes de carrière pécuniaire distincts. La « nouvelle carrière » s'applique aux agents recrutés à partir du

1er juillet 2014 et à ceux qui ont été recrutés avant cette date mais qui sont promus à un niveau ou à une classe supérieurs ou qui bénéficient d'un changement de grade, ainsi qu'aux agents contractuels qui deviennent statutaires à partir de cette date. La « nouvelle ancienne carrière » s'applique aux agents qui sont entrés en service avant le 1er juillet 2014 et qui ne changent ni de niveau, ni de classe, ni de statut.

B.3.1. Les dispositions en cause sont applicables aux membres du personnel de l'ordre judiciaire visés à l'article 47 de la loi du 10 avril 2014, qui sont soumis à la « nouvelle ancienne carrière ». Cet article prévoit que les membres du personnel conservent l'ancienne échelle de traitement dans laquelle ils étaient rémunérés au moment de l'entrée en vigueur de la loi du 10 avril 2014.

B.3.2. À la date à laquelle la juridiction *a quo* a rendu le jugement par lequel elle a posé à la Cour les questions préjudicielles reproduites plus haut, les dispositions pertinentes relatives à la « nouvelle ancienne carrière » étaient rédigées comme indiqué ci-après.

L'article 50 de la loi du 10 avril 2014, en cause, disposait :

« Le membre du personnel qui entre dans le champ d'application de l'article 47 obtient le premier jour du mois qui suit celui où il compte deux ans et demi d'ancienneté pécuniaire acquise depuis le 1er juillet 2014 une bonification appelée ' première bonification d'échelle '.

Pour obtenir le bénéfice de l'alinéa 1er, le membre du personnel doit avoir obtenu trois fois la mention ' répond aux attentes ' ou la mention ' exceptionnel '. La mention obtenue à l'issue de la période d'évaluation qui suit immédiatement l'attribution de la mention ' insuffisant ' n'entre, toutefois, pas en ligne de compte pour l'appréciation de cette condition ».

L'article 51 de la même loi, en cause, disposait :

« Par dérogation à l'article 50, le membre du personnel qui entre dans le champ d'application de l'article 47 obtient la première bonification d'échelle après un an et demi d'ancienneté pécuniaire acquise depuis le 1er juillet 2014 s'il a obtenu deux fois la mention ' exceptionnel ' et aucune fois la mention ' à améliorer ' ou la mention ' insuffisant ' ».

L'article 53, § 1er, de la même loi, en cause, disposait :

« Le membre du personnel visé aux articles 50 et 51 obtient une bonification appelée ‘ bonification d’échelle ’ le premier du mois qui suit celui où il compte six ans d’ancienneté pécuniaire, à partir du mois où il a obtenu une première bonification d’échelle ou la bonification d’échelle précédente.

Pour obtenir le bénéfice du présent article, le membre du personnel doit avoir obtenu six fois la mention ‘ répond aux attentes ’ ou la mention ‘ exceptionnel ’ depuis le mois où il a obtenu une première bonification d’échelle ou la bonification d’échelle précédente. La mention obtenue à l’issue de la période d’évaluation qui suit immédiatement l’attribution de la mention ‘ insuffisant ’ n’entre, toutefois, pas en ligne de compte ».

L’article 54 de la même loi disposait :

« Par dérogation à l’article 53, le membre du personnel obtient une bonification d’échelle après quatre ans d’ancienneté pécuniaire s’il a obtenu quatre fois la mention ‘ exceptionnel ’ et aucune fois la mention ‘ à améliorer ’ ou la mention ‘ insuffisant ’ depuis le mois où il a obtenu une première bonification d’échelle ou la bonification d’échelle précédente ».

L’article 55, alinéa 1er, de la même loi disposait :

« Par dérogation aux articles 50, 51, 53 et 54, la somme du traitement dû conformément à l’échelle de traitement, calculé en tenant compte de l’article 56, de la première bonification d’échelle et des diverses bonifications d’échelle est limitée au montant maximum de la plus haute échelle du grade ou de la classe considérée, telle que définie aux articles 370 et 372 du Code judiciaire ou dans l’annexe III de l’arrêté royal du 10 novembre 2006 portant statut, carrière et statut pécuniaire du personnel judiciaire ».

L’article 58 de la même loi, en cause, disposait :

« § 1er. Les montants des premières bonifications d’échelle sont ceux définis dans le tableau 2 de l’annexe 3 pour :

1° le membre du personnel rémunéré dans la dernière échelle de traitement de son grade ou de sa classe au moment de l’entrée en vigueur de la présente loi;

2° le membre du personnel qui ne bénéficie pas d’une prime de développement des compétences ou d’une allocation des compétences au moment de l’entrée en vigueur de la présente loi, sans préjudice de l’article 43;

3° le membre du personnel qui bénéficie, conformément à l’article 44, § 2, d’une promotion barémique à l’ancienne échelle de traitement supérieure à la fin de la durée de validité de sa formation certifiée lorsque cette ancienne échelle de traitement était la dernière échelle de traitement de son grade ou de sa classe;

§ 2. Les montants sont déterminés dans le tableau 1 de l’annexe 3 pour les autres membres du personnel.

§ 3. Par dérogation au § 1er, 1°, le membre du personnel rémunéré dans l'ancienne échelle de traitement A12 obtient le montant défini au tableau 1 de l'annexe 3 s'il bénéficie d'une prime de développement des compétences ou d'une allocation de compétences au moment de l'entrée en vigueur de la présente loi.

§ 4. Par dérogation au § 1er, alinéa 1er, 2°, le membre du personnel qui n'avait pas un an d'ancienneté de niveau le 3 février 2013 obtient le montant défini au tableau 1 de l'annexe 3.

Le présent paragraphe ne s'applique pas au membre du personnel qui selon les dispositions en vigueur le 3 février 2013 aurait pu s'inscrire sans délai à une formation certifiée.

§ 5. Par dérogation au § 1er, alinéa 1er, 2°, le membre du personnel rémunéré dans l'ancienne échelle de traitement A41 ou A42 au moment de l'entrée en vigueur de la présente loi et qui a réussi une formation certifiée dans son échelle de traitement obtient le montant défini au tableau 1 de l'annexe 3 ».

L'article 59 de la même loi, en cause, disposait :

« Les montants des bonifications d'échelle sont ceux définis dans le tableau 2 de l'annexe 3 pour :

1° le membre du personnel rémunéré dans la dernière et l'avant-dernière échelle de traitement de son grade ou de sa classe;

2° le membre du personnel qui a déjà bénéficié d'une bonification d'échelle après la première bonification d'échelle à l'exception des membres du personnel rémunérés dans l'échelle de traitement A12 au moment de l'entrée en vigueur de la présente loi.

Les montants sont déterminés dans le tableau 1 de l'annexe 3 pour les autres membres du personnel ».

En ce qui concerne les greffiers, le tableau 1 de l'annexe 3 de la loi du 10 avril 2014 prévoit une augmentation de 2 000 euros à la première bonification d'échelle et aux suivantes, tandis que le tableau 2 prévoit une augmentation de 500 euros à la première bonification d'échelle et de 1 000 euros aux suivantes. En outre, il résulte de l'article 56, alinéa 1er, 4°, de la loi du 10 avril 2014 que l'augmentation de traitement basée sur l'ancienneté de service est de 256 euros par année d'ancienneté.

B.3.3. En ce qui concerne la « nouvelle carrière », les articles 23 et 24 de la loi du 10 avril 2014 ont remplacé les articles 371 et 372 du Code judiciaire.

L'article 371 du Code judiciaire tel qu'il a été remplacé par l'article 23 de la loi du 14 avril 2014, prévoit que « le grade de greffier et de secrétaire comprend les échelles de traitement NBJ1, NBJ2, NBJ3, NBJ4 et NBJ5 ».

L'article 372 du Code judiciaire, tel qu'il a été remplacé par l'article 24 de la loi du 10 avril 2014, fixe les échelles de traitement des greffiers et secrétaires. Il en résulte, en substance, que le passage de l'échelle de traitement NBJ1 à l'échelle NBJ2 entraîne une augmentation de traitement de 3 000 euros. Le passage aux échelles supérieures entraîne une augmentation de traitement de 2 500 euros. Au sein de chaque échelle de traitement, l'augmentation de traitement basée sur l'ancienneté de service est, en principe, de 256 euros par année d'ancienneté.

En outre, les articles 26 et 27 de la loi du 10 avril 2014 ont inséré les articles 372*bis* et 372*ter* dans le Code judiciaire.

L'article 372*bis* du Code judiciaire, tel qu'il avait été inséré par l'article 26 de la loi du 10 avril 2014 et modifié par l'article 260 de la loi du 6 juillet 2017 « portant simplification, harmonisation, informatisation et modernisation de dispositions de droit civil et de procédure civile ainsi que du notariat, et portant diverses mesures en matière de justice » (ci-après : la loi du 6 juillet 2017), disposait :

« Le membre du personnel est promu de la première à la deuxième échelle de traitement de son grade ou de sa classe le premier jour du mois qui suit celui où il remplit les deux conditions suivantes :

1° compter au moins trois ans d'ancienneté d'échelle;

2° avoir obtenu, dans son échelle de traitement, trois fois, l'une des mentions suivantes : 'exceptionnel' ou 'répond aux attentes'. La mention obtenue à l'issue de la période d'évaluation qui suit immédiatement l'attribution de la mention 'insuffisant' n'entre, toutefois, pas en ligne de compte pour l'appréciation de cette condition.

Par dérogation à l'alinéa 1er, le membre du personnel est promu de la première à la deuxième échelle de traitement de son grade ou de sa classe le premier jour du mois qui suit celui où il remplit les trois conditions suivantes :

1° compter au moins deux ans d'ancienneté d'échelle;

2° avoir obtenu, dans son échelle de traitement, deux fois, la mention 'exceptionnel' ;

3° n'avoir pas obtenu, dans son échelle de traitement, la mention ' à améliorer ', ni la mention ' insuffisant ' ».

L'article 372<sup>ter</sup> du Code judiciaire, tel qu'il avait été inséré par l'article 27 de la loi du 10 avril 2014 et modifié par l'article 261 de la loi du 6 juillet 2017, disposait :

« Dans le niveau B, le membre du personnel est promu à l'échelle de traitement supérieure qui n'est pas la deuxième échelle de traitement de son grade le premier jour du mois qui suit celui où il remplit les deux conditions suivantes :

1° compter au moins six ans d'ancienneté d'échelle;

2° avoir obtenu, dans son échelle de traitement, six fois, l'une des mentions suivantes : ' exceptionnel ' ou ' répond aux attentes '. La mention obtenue à l'issue de la période d'évaluation qui suit immédiatement l'attribution de la mention ' insuffisant ' n'entre, toutefois, pas en ligne de compte pour l'appréciation de cette condition.

Par dérogation à l'alinéa 1er, le membre du personnel est promu à l'échelle de traitement supérieure qui n'est pas la deuxième échelle de traitement de son grade le premier jour du mois qui suit celui où il remplit les trois conditions suivantes :

1° compter au moins quatre ans d'ancienneté d'échelle;

2° avoir obtenu, dans son échelle de traitement, quatre fois, la mention ' exceptionnel ';

3° n'avoir pas obtenu, dans son échelle de traitement, la mention ' à améliorer ', ni la mention ' insuffisant ' ».

B.4.1. Les travaux préparatoires de la loi du 10 avril 2014 indiquent :

« Par le présent projet, le gouvernement souhaite mettre en place une nouvelle carrière pécuniaire pour le personnel judiciaire, à l'instar de celle instaurée pour le personnel de la fonction publique fédérale, et de conserver ainsi le parallélisme concrétisé par les lois des 10 juin 2006 [portant réforme des carrières et de la rémunération du personnel des greffes et des secrétariats des parquets] et 25 avril 2007 [modifiant le Code judiciaire, notamment les dispositions relatives au personnel judiciaire de niveau A, aux greffiers et aux secrétaires ainsi que les dispositions relatives à l'organisation judiciaire].

Le projet de loi procède ainsi au basculement du système des carrières dans un nouveau système qui lie étroitement l'évolution de la carrière pécuniaire au processus d'évaluation et donc à la prise en compte des prestations des membres du personnel. La nouvelle carrière modifie fondamentalement les principes de base de la politique de carrière. Jusqu'à présent, les membres du personnel progressaient dans leur carrière sur la base d'un certain nombre d'années de travail et sur la base de la réussite au test lié aux formations certifiées qu'ils suivaient. Dans le nouveau système, ils seront davantage rémunérés sur la base de leurs efforts et en fonction de l'atteinte d'objectifs qui leur auront été fixés.

[...]

La réforme de la carrière pécuniaire comprend concrètement deux grands aspects.

Le premier est la nouvelle carrière proprement dite, qui s'appliquera aux agents recrutés à partir du 1er juillet 2014, à ceux qui seront promus au niveau ou à la classe supérieure[s], à ceux qui bénéficieront d'un changement de grade et aux contractuels qui deviendront statutaires.

Le second est ce que l'on peut appeler la ' nouvelle ancienne carrière ', qui s'appliquera à tous ceux qui sont en service avant le 1er juillet 2014 et qui ne changent pas de niveau, de classe ou de statut.

Pour les uns comme pour les autres, les principes suivants s'appliqueront.

L'évolution pécuniaire ne sera plus liée à la réussite d'une formation certifiée et à l'écoulement de sa durée de validité, mais elle sera liée au processus d'évaluation et donc à la prise en compte des prestations des membres du personnel.

L'impact de l'ancienneté est réduit. Celui du passage à l'échelle supérieure (ou à la bonification) est fortement augmenté. Dans la ' nouvelle ancienne carrière ' la bonification remplace le passage à l'échelle supérieure.

La carrière administrative (promotion par accession au niveau supérieur, promotion à la classe supérieure) n'est pas visée par le présent projet. Les conditions pour accéder au niveau supérieur ne sont donc pas modifiées » (*Doc. parl.*, Chambre, 2013-2014, DOC 53-3404/001, pp. 4-5).

Les travaux préparatoires mentionnent également que « l'ensemble de cette réforme ne devrait enfin générer aucun coût supplémentaire par rapport à la politique de carrière actuelle. Le minimum de l'échelle de traitement la plus basse et le maximum de l'échelle de traitement la plus élevée sont maintenus. Tous les membres du personnel qui en bénéficient, conservent leur prime de développement de compétences jusqu'à expiration de sa durée de validité » (*ibid.*, p. 9).

B.4.2. En ce qui concerne la « nouvelle ancienne carrière », qui devait s'appliquer « à tous ceux qui [étaient] en service avant le 1er juillet 2014 et qui ne changent pas de niveau, de classe ou de statut », les travaux préparatoires indiquent :

« Au 1er juillet 2014, chaque membre du personnel garde l'échelle de traitement dans laquelle il était rémunéré au 30 juin 2014 et ne bascule donc pas dans la nouvelle carrière

pécuniaire telle que décrite dans le point B. ci-dessous. Il conserve également, s'il a réussi une formation certifiée, sa prime de développement des compétences jusqu'à la fin de la durée de validité.

À la fin de la durée de validité de cette formation certifiée, si sur la base de l'ancien système il obtenait la promotion barémique vers une échelle de traitement barémique supérieure, il bénéficie également de cette promotion barémique. [...]

[...]

[...] [L]e membre du personnel ne passe plus, dans le nouveau système, à une échelle de traitement supérieure. En lieu et place, des bonifications sont accordées. La première bonification interviendra après 3 évaluations 'répond aux attentes' ou 2 évaluations consécutives 'exceptionnel', et pour autant que l'agent compte depuis le 1er juillet 2014 une ancienneté pécuniaire de 2 ans et demi ou de 1 an et demi. Concrètement, un membre du personnel pourra obtenir la première bonification au 1er janvier 2016 (si 2 mentions 'exceptionnel') ou au 1er janvier 2017 (si 3 mentions 'répond aux attentes'). L'attribution des mentions 'à améliorer' ou 'insuffisant' aura pour effet de retarder l'octroi de la bonification.

Le montant de la première bonification est égal au montant de la prime de développement des compétences (à l'exception du A11). [...]

[...]

Les bonifications suivantes s'obtiennent après :

[...]

- 6 évaluations 'répond aux attentes' ou 4 évaluations 'exceptionnel' (pour le niveau B).

Le montant des bonifications varie en fonction du niveau, du grade ou de la classe, de l'échelle de traitement, ainsi que du nombre de bonifications déjà obtenues. Dans tous les cas, le montant total du traitement obtenu, suite à l'octroi des bonifications, sera limité au traitement maximum fixé dans la dernière échelle de traitement du grade ou de la classe de la nouvelle carrière (voir point B. ci-dessous).

Les contractuels pourront également bénéficier des bonifications d'échelle. Celles-ci seront limitées à deux bonifications maximum.

Ce n'est donc qu'en cas de nouveau recrutement, de promotion ou de changement de grade, que le membre du personnel passe dans la nouvelle carrière pécuniaire (voir le point B. ci-dessous), c'est-à-dire dans les nouvelles échelles de traitement » (*ibid.*, pp. 5-7).

B.4.3. La « nouvelle carrière » qui concerne les « membres du personnel qui seront recrutés ou promus ou qui bénéficieront d'un changement de grade à partir du 1er juillet 2014 » est décrite comme suit :

« Un grade ou une classe comprend de 4 à 6 échelles.

[...]

Pour ce qui est du niveau B, le passage de la première échelle à la deuxième se fait après 3 mentions ‘ répond aux attentes ’ (ou 2 mentions ‘ exceptionnel ’, pour autant que l’agent statutaire compte 2 années d’ancienneté d’échelle). Le passage vers les autres échelles se fait après 6 mentions ‘ répond aux attentes ’ et 6 années d’ancienneté d’échelle ou 4 mentions ‘ exceptionnel ’ et 4 années d’ancienneté d’échelle.

[...]

Pour tous les niveaux, l’attribution des mentions ‘ à améliorer ’ ou ‘ insuffisant ’ retarde le passage à l’échelle de traitement supérieure.

Le membre du personnel contractuel peut également bénéficier d’un passage à l’échelle de traitement supérieure selon les mêmes conditions, et ce, quel que soit le niveau auquel il appartient. Le passage à l’échelle supérieure est toutefois limité à la troisième échelle.

En outre, lorsque le membre du personnel contractuel est nommé à titre provisoire dans le même grade ou la même classe, il ne recommence plus sa carrière pécuniaire à zéro, ou en d’autres termes, dans la première échelle de traitement. Il change de statut en conservant son échelle de traitement (par exemple la deuxième échelle de traitement) et son ancienneté d’échelle. Un mécanisme comparable est mis en place pour les membres du personnels contractuels en service au 30 juin 2014 qui seront nommés à titre provisoire après le 1er juillet 2014.

Lors d’une promotion au niveau supérieur ou à la classe supérieure, le passage pourra dorénavant se faire dans une échelle de traitement autre que la première échelle de traitement du niveau supérieur (ou de la classe supérieure), de manière à ce que la promotion procure une augmentation pécuniaire significative.

Cette mesure s’applique également au membre du personnel déjà en service au 30 juin 2014 qui est promu à partir du 1er juillet 2014. Concrètement dans ce cas :

- la promotion vers le niveau 8 procure un gain d’au moins 750 EUR par an;
- la promotion vers le niveau A procure un gain d’au moins 1 500 EUR par an;
- la promotion à la classe supérieure procure un gain d’au moins 3 000 EUR par an.

En résumé, dans la nouvelle carrière, l’ancienneté d’échelle requise et le nombre de mentions d’évaluation favorables requis fondent le passage à l’échelle supérieure. Le passage entre les échelles est plus rapide avec une mention ‘ exceptionnel ’ qu’avec une mention ‘ répond aux attentes ’. Le passage est plus rapide entre la première et la deuxième échelle qu’entre les autres échelles. Les mentions ‘ à améliorer ’ ou ‘ insuffisant ’ ralentissent la promotion vers l’échelle de traitement supérieure. Les membres du personnel contractuels bénéficient également de la nouvelle carrière pécuniaire, avec la limite de la troisième échelle de traitement » (*ibid.*, pp. 7-9).

B.4.4. Il ressort de ce qui précède que, dans le cadre de la « nouvelle carrière », l'accès à une échelle de traitement supérieure s'opère par des promotions barémiques, en fonction des évaluations obtenues, tandis que, dans le cadre de la « nouvelle ancienne carrière », les agents concernés n'accèdent pas à une échelle de traitement supérieure par promotions barémiques, mais peuvent bénéficier de bonifications, lesquelles sont octroyées en fonction des évaluations.

B.4.5. Les dispositions pertinentes de la loi du 10 avril 2014 et les articles 372*bis* et 372*ter* du Code judiciaire ont été modifiés ou abrogés par la loi du 7 mai 2024 « portant des dispositions diverses relatives au statut du personnel judiciaire » (ci-après : la loi du 7 mai 2024), qui est entrée en vigueur le 1er janvier 2026.

En ce qui concerne la « nouvelle ancienne carrière », les articles 50, alinéa 2, 51, 53, § 1er, alinéa 2, et 54 de la loi du 10 avril 2014 sont abrogés (voy. respectivement les articles 67, 68, 70 et 71 de la loi du 7 mai 2024). Il s'ensuit que la possibilité d'obtenir des bonifications plus rapidement grâce à l'obtention de la mention « exceptionnel » est abrogée et que l'obtention des bonifications dépend uniquement de l'ancienneté et non plus de l'obtention d'une mention « répond aux attentes » ou « exceptionnel ».

En ce qui concerne la « nouvelle carrière », l'article 372*bis* a été remplacé par l'article 44 de la loi du 7 mai 2024 et l'article 372*ter* du Code judiciaire a été abrogé par l'article 45 de la même loi. Il s'ensuit que la possibilité d'obtenir un avancement barémique plus rapidement grâce à l'obtention de la mention « exceptionnel » est abrogée et que l'obtention des avancements barémiques dépend de l'ancienneté et de l'absence d'une évaluation portant la mention « insuffisant ».

Il résulte de ce qui précède que, dans le cadre du système mis en place par la loi du 7 mai 2024, la progression dans la carrière pécuniaire des membres du personnel qui relèvent de la « nouvelle ancienne carrière » est liée au temps passé dans une fonction, tandis que, pour les membres du personnel qui relèvent de la « nouvelle carrière », elle est également liée à l'évaluation de leurs prestations.

B.5. Il ressort des jugements de renvoi que la juridiction *a quo* vise les articles 50, 51, 53, § 1er, 58 et 59, alinéa 1er, de la loi du 10 avril 2014 tels qu'ils étaient libellés avant l'entrée en vigueur de la loi du 7 mai 2024.

Dès lors que, du 1er juillet 2014 au 1er janvier 2026, les parties demanderesses devant la juridiction *a quo* ont effectué leur carrière dans le cadre de la « nouvelle ancienne carrière », telle qu'elle résultait de l'application de la loi du 10 avril 2014 avant l'entrée en vigueur de la loi du 7 mai 2024, le dédommagement du préjudice qu'elles revendiquent devant la juridiction *a quo* dépend de la question de savoir si les dispositions en cause, telles qu'elles étaient libellées avant l'entrée en vigueur de la loi du 7 mai 2024, violent les normes de contrôle visées dans les questions préjudicielles.

Il s'ensuit que la Cour examine la compatibilité avec les normes de contrôle des dispositions en cause ainsi libellées. La Cour ne se prononce pas sur la constitutionnalité du système mis en place par la loi du 7 mai 2024.

#### *Quant aux questions préjudicielles*

B.6.1. La première question préjudicielle porte sur la compatibilité des articles 50, 51, 53, § 1er, 58 et 59, alinéa 1er, de la loi du 10 avril 2014 avec les articles 10 et 11 de la Constitution, en ce qu'ils créent une différence de traitement entre, d'une part, les membres du personnel de niveau B entrés en service avant le 1er juillet 2014, qui relèvent statutairement de la « nouvelle ancienne carrière », et, d'autre part, les membres du personnel de niveau B entrés en service à partir de cette date, qui relèvent statutairement de la « nouvelle carrière ».

La seconde question préjudicielle porte sur la compatibilité des articles 50, 51, 53, § 1er, 58 et 59, alinéa 1er, de la loi du 10 avril 2014 avec l'article 23 de la Constitution, « en ce qu'ils entraînent une progression plus lente de la rémunération [pour] les membres du personnel de niveau B soumis au régime de la ' nouvelle ancienne carrière ' [que pour] ceux [qui sont] soumis au régime de la ' nouvelle carrière ' ».

B.6.2. Il ressort de la formulation des questions préjudicielles et de la motivation des décisions de renvoi que la Cour, par ces deux questions, est interrogée en substance sur la

différence de traitement que les dispositions en cause feraient naître entre les membres du personnel de niveau B qui relèvent du régime de la « nouvelle ancienne carrière » et les membres du personnel de niveau B qui relèvent du régime de la « nouvelle carrière », au motif que la rémunération de la première catégorie évoluerait plus lentement que celle de la seconde.

La juridiction *a quo* n'expose toutefois pas en quoi les dispositions en cause seraient incompatibles avec l'article 23 de la Constitution, en particulier avec le droit à des conditions de travail et à une rémunération équitables que celui-ci garantit en son alinéa 3, 1<sup>o</sup>, et les motifs des décisions de renvoi ne permettent pas non plus de le déduire.

Par conséquent, la seconde question préjudicielle n'est pas recevable.

B.7. Les articles 10 et 11 de la Constitution garantissent le principe d'égalité et de non-discrimination.

Le principe d'égalité et de non-discrimination n'exclut pas qu'une différence de traitement soit établie entre des catégories de personnes, pour autant qu'elle repose sur un critère objectif et qu'elle soit raisonnablement justifiée.

L'existence d'une telle justification doit s'apprécier en tenant compte du but et des effets de la mesure critiquée ainsi que de la nature des principes en cause; le principe d'égalité et de non-discrimination est violé lorsqu'il est établi qu'il n'existe pas de rapport raisonnable de proportionnalité entre les moyens employés et le but visé.

B.8. Il appartient en principe au législateur, lorsqu'il décide d'introduire une nouvelle réglementation, d'estimer s'il est nécessaire ou opportun d'assortir celle-ci de dispositions transitoires. Le principe d'égalité et de non-discrimination n'est violé que si le régime transitoire ou son absence entraîne une différence de traitement dénuée de justification raisonnable ou s'il est porté une atteinte excessive au principe de la confiance légitime.

Ce principe est étroitement lié au principe de la sécurité juridique, qui interdit au législateur de porter atteinte sans justification objective et raisonnable à l'intérêt que possèdent les sujets de droit d'être en mesure de prévoir les conséquences juridiques de leurs actes.

B.9. La différence de traitement repose sur un critère objectif, à savoir la date d'entrée en service des membres du personnel.

B.10. En matière socio-économique, le législateur dispose d'un large pouvoir d'appréciation. Il n'appartient à la Cour de sanctionner les choix politiques posés par le législateur et les motifs qui les fondent que s'ils sont dépourvus de justification raisonnable.

B.11.1. Il peut être admis que le législateur, en instaurant le régime transitoire dans le chapitre 5 de la loi du 10 avril 2014, ait cherché à maintenir les droits acquis des membres du personnel qui étaient en service au moment de l'entrée en vigueur de cette loi, le 1er juillet 2014. Il s'agit d'un objectif légitime.

B.11.2. Ce régime transitoire garantit que les membres du personnel précités conservent l'échelle de traitement dans laquelle ils étaient rémunérés le 30 juin 2014 (article 47). Il garantit en outre, d'une part, que les membres du personnel qui, le 1er juillet 2014, bénéficiaient d'une prime de développement de compétences ou d'une allocation de compétences ou qui, après cette date, en ont obtenu le bénéfice car ils étaient inscrits à une formation certifiée avant le 4 février 2013 et qu'ils ont réussi cette formation après le 1er juillet 2014, la conservent jusqu'à l'expiration de la durée de validité de la formation certifiée dont cette prime résulte, et, d'autre part, que les membres du personnel qui, selon les dispositions qui étaient applicables avant l'entrée en vigueur de la loi du 10 avril 2014, auraient été promus à l'ancienne échelle de traitement supérieure à la fin de la durée de validité de la formation certifiée obtiennent cette promotion barémique dans l'ancienne échelle de traitement à la fin de cette durée de validité (articles 43 et 44). Ainsi, le régime transitoire de la loi du 10 avril 2014 préserve les droits acquis des membres du personnel qui étaient en service au moment de l'entrée en vigueur de cette loi.

B.11.3. Le critère de distinction mentionné en B.9, fondé sur la date d'entrée en service des membres du personnel, atteint donc le but poursuivi par le législateur et est dès lors pertinent.

B.12.1. Enfin, il n'apparaît pas que le régime transitoire en cause produisent des effets disproportionnés pour les membres du personnel de niveau B qui sont entrés en service avant le 1er juillet 2014.

En effet, le montant maximum de la plus haute échelle barémique, tel qu'il était applicable avant l'entrée en vigueur de la loi du 10 avril 2014, a été maintenu, et il est du reste identique pour les membres du personnel de niveau B qui relèvent de la « nouvelle carrière » (voy. l'article 55 de la loi du 10 avril 2014 et l'article 372 du Code judiciaire).

De surcroît, la « nouvelle carrière » est rendue applicable aux membres du personnel qui sont entrés en service avant le 1er juillet 2014 s'ils sont promus à un niveau supérieur ou à une classe supérieure ou obtiennent un changement de grade ou de statut après cette date. Le régime transitoire en cause leur garantit en outre qu'après cette promotion, ils bénéficieront d'une augmentation de traitement et qu'en cas de changement de grade, ils conserveront en principe leur traitement annuel (articles 65 à 70 de la loi du 10 avril 2014).

B.12.2. Le législateur doit par ailleurs pouvoir faire usage de catégories qui, nécessairement, n'appréhendent la diversité des situations qu'avec un certain degré d'approximation. En effet, la question de savoir s'il est plus avantageux pour un membre du personnel de relever du régime transitoire ou du nouveau régime dépend d'un grand nombre de variables.

B.13. Les articles 50, 51, 53, § 1er, 58 et 59, alinéa 1er, de la loi du 10 avril 2014 sont compatibles avec les articles 10 et 11 de la Constitution.

Par ces motifs,

la Cour

dit pour droit :

Les articles 50, 51, 53, § 1er, 58 et 59, alinéa 1er, de la loi du 10 avril 2014 « modifiant certaines dispositions du Code judiciaire en vue d’instaurer une nouvelle carrière pécuniaire pour le personnel judiciaire ainsi qu’un système de mandats pour les greffiers en chef et les secrétaires en chef » ne violent pas les articles 10 et 11 de la Constitution.

Ainsi rendu en langue française et en langue néerlandaise, conformément à l’article 65 de la loi spéciale du 6 janvier 1989 sur la Cour constitutionnelle, le 16 avril 2026.

Le greffier,

Frank Meersschaut

Le président,

Pierre Nihoul