



# AUDIT

TOEZICHT OP DE PROCEDURE VAN  
COLLECTIEVE SCHULDENREGELING  
DOOR DE ARBEIDSRECHTBANKEN

## AUDIT

### TOEZICHT OP DE PROCEDURE VAN COLLECTIEVE SCHULDENREGELING DOOR DE ARBEIDSRECHTBANKEN

Goedgekeurd door de Verenigde advies- en onderzoekscommissie van de Hoge Raad voor de Justitie op 27 oktober 2022.

Er bestaat ook een Franstalige versie van dit verslag.  
*Il existe aussi une version française de ce rapport.*

## INHOUD

Lexicon .....	5
Samenvatting.....	7
<b>1. Aanleiding voor de audit .....</b>	<b>8</b>
<b>2. Auditmethodologie.....</b>	<b>8</b>
2.1. Doelstelling van de audit .....	8
2.2. Auditvragen .....	9
2.3. Draagwijdte .....	10
2.4. Audittechnieken.....	11
2.5. Verloop van de audit .....	16
2.6. Standaarden en normen.....	16
<b>3. Wettelijke grondslagen en basisbegrippen .....</b>	<b>17</b>
3.1. Wettelijke grondslagen .....	17
3.2. Basisbegrippen.....	17
3.3. Koninklijk besluit van 18 december 1998.....	18
3.4. Schema van de procedure .....	20
<b>4. Statistische gegevens .....</b>	<b>21</b>
4.1. Inleiding .....	21
4.2. Evolutie van de nieuwe dossiers collectieve schuldenregeling .....	21
4.3. Overzicht van de actieve dossiers en de behandelingstermijnen .....	23
4.4. Conclusie .....	32
<b>5. Het beleid van selectie &amp; aanstelling van schuldbemiddelaars en administratieve afhandeling en toezicht van CSR-dossiers .....</b>	<b>33</b>
5.1. Bestaat er een beleid bij de arbeidsrechtbanken? .....	33
5.2. Welke actoren zijn betrokken bij de bepaling en de uitvoering van het beleid? .....	37
<b>6. De selectie en aanstelling van een schuldbemiddelaar in de praktijk .....</b>	<b>39</b>
6.1. Hoe gebeurt de selectie van een schuldbemiddelaar in de praktijk?.....	39
6.2. Hoe gebeurt de aanstelling van de schuldbemiddelaar in een concreet dossier?.....	41
6.3. De preventie van belangenconflicten bij de selectie en aanstelling van schuldbemiddelaars .....	43

<b>7. De administratieve afhandeling en het toezicht in de praktijk.....</b>	<b>46</b>
7.1 Worden de wettelijke termijnen van administratieve afhandeling en toezicht nageleefd? .....	46
7.2 Evaluatie van de controles uitgevoerd door de arbeidsrechtbanken .....	51
7.3 Hoe worden de controles georganiseerd en uitgevoerd? .....	66
7.4 Hoe worden de gedetecteerde vaststellingen behandeld, gecommuniceerd en gedocumenteerd? .	68
7.5 Welke middelen zijn beschikbaar om de administratieve afhandeling en het toezicht uit te voeren?	69
<b>8. Een gezond fraudebewustzijn.....</b>	<b>73</b>
<b>9. Hebben de magistraten en de administratieve werknemers een opleiding gevolgd? .....</b>	<b>75</b>
<b>10. Wisselen de arbeidsrechtbanken goede praktijken uit? .....</b>	<b>76</b>
<b>11. Het centraal register collectieve schuldenregeling .....</b>	<b>77</b>
<b>Aanbevelingen .....</b>	<b>78</b>
<b>Besluit .....</b>	<b>83</b>

## LEXICON

1	HRJ	Hoge raad voor de Justitie
2	CSR	Collectieve schuldenregeling
3	ARTT	De invoerapplicatie 'ARTT' is een operationeel informaticasysteem dat gericht is op het elektronisch registreren van bepaalde elementen in de procedure. De belangrijkste doelstelling van dit informaticasysteem is het elektronisch beheren van de zaken die door de arbeidsrechtbanken behandeld worden. <sup>1</sup>
4	e-Deposit	e-Deposit staat voor het elektronisch neerleggen (opladen) van documenten (bijvoorbeeld: een conclusie, een stukkenbundel, een brief) vanuit een webbrowser. <sup>2</sup>
5	CBB	Het centraal bestand van berichten van beslag, delegatie, overdracht, collectieve schuldenregeling en protest. <sup>3</sup>
6	DPA-deposit	DPA-deposit is een digitaal doorgeefluik waarlangs documenten kunnen worden neergelegd of verzonden naar rechtbanken, confraters of derde partijen. <sup>4</sup>
7	Centraal register CSR	Het centraal register van de collectieve schuldenregeling werd ingesteld bij de wet van 25 december 2016 tot wijziging van de rechtspositie van de gevangenen en het toezicht op de gevangenen en tot vaststelling van diverse bepalingen inzake justitie. <sup>5</sup>  Het zijn de Orde van Vlaamse Balies (OVb) en de Ordre des barreaux francophones et germanophone (OBFG) die gezamenlijk instaan voor de ontwikkeling en het beheer van dit register. Momenteel is het register nog niet operationeel. <sup>6</sup>
8	Gezondheidsindex	Uit het indexcijfer van de consumptieprijzen dat rekening houdt met het prijsverloop van alle goederen en diensten, wordt de gezondheidsindex afgeleid. De administratie berekent deze gezondheidsindex sedert januari 1994 (ingevoerd bij koninklijk besluit van 24 december 1993). <sup>7</sup>
9	Schuldenaar	De schuldenaar is een fysiek persoon met een schuldenlast die ofwel een eenzijdig verzoek heeft gedaan, om tot de procedure van collectieve schuldenregeling, toegelaten te worden ofwel reeds toegelaten is tot de procedure van collectieve schuldenregeling.

<sup>1</sup>[https://www.rechtbanken-tribunaux.be/sites/default/files/college/files/pub\\_2018\\_artt\\_nl.pdf](https://www.rechtbanken-tribunaux.be/sites/default/files/college/files/pub_2018_artt_nl.pdf)

<sup>2</sup><https://access.eservices.just.fgov.be/edeposit/nl/>

<sup>3</sup><https://www.gerechtsdeurwaarders.be/themas/het-cbb#Wat>

<sup>4</sup><https://dp-a.be/nl/faq-deposit>

<sup>5</sup>[https://etaamb.openjustice.be/nl/wet-van-25-december-2016\\_n2016009669.html](https://etaamb.openjustice.be/nl/wet-van-25-december-2016_n2016009669.html)

<sup>6</sup>Art. 1675/21 van het Gerechtelijk Wetboek.

<sup>7</sup><https://statbel.fgov.be/nl/themas/consumptieprijsindex/gezondheidsindex#documents>

		Een persoon die een verzoek heeft gedaan om tot de procedure toegelaten te worden, kan ook 'verzoeker' worden genoemd.
10	VVSG vzw	De Vereniging van Vlaamse Steden en Gemeenten is de ledenorganisatie van onder meer volgende lokale besturen: steden en gemeenten, OCMW 's, politiezones en autonome gemeentebedrijven
11	OVB	De Orde van Vlaamse balies
12	OBFG	De Orde van Franstalige en Duitstalige Balies
13	Entiteit	De term entiteit verwijst naar zowel de verschillende afdelingen van een arbeidsrechtbank als de arbeidsrechtbank die geen afdelingen heeft.

## SAMENVATTING

### Scope en auditdoel

Een evaluatie van het beleid en de praktijk van de selectie en aanstelling van schuldbemiddelaars en de administratieve afhandeling en controle van de dossiers betreffende de procedure van collectieve schuldenregeling bij alle arbeidsrechtbanken van het land.



### Algemene vaststellingen

De minnelijke aanzuiveringsregeling wordt in 24% van de dossiers overeenkomstig de wettelijke termijnen (binnen de 12 maanden) gehomologeerd. De wettelijke termijnen worden als niet realistisch geëvalueerd.

Er bestaat nog geen officieel erkende (basis-)opleiding voor alle categorieën van schuldbemiddelaars. De wet die dit oplegt werd nog niet uitgevoerd.

Bepaalde bedragen van de kosten- en erelonenstaat worden op verschillende manieren aangerekend. Een verklaring hiervoor kan gevonden worden in het koninklijk besluit van 18 december 1998 dat op meerdere wijzen geïnterpreteerd kan worden en niet meer actueel is wat de communicatiemiddelen betreft.

Dat er een (al dan niet schriftelijk) beleid bestaat, betekent niet noodzakelijk dat het daadwerkelijk wordt toegepast.

## 1. AANLEIDING VOOR DE AUDIT

Op 21 januari 2021 heeft de Verenigde advies- en onderzoekscommissie (VAOC) van de Hoge Raad voor de Justitie (HRJ) beslist een audit te voeren over het toezicht op de procedure van collectieve schuldenregeling door de arbeidsrechtbanken.

In een vorige audit uit 2011 had de HRJ reeds benadrukt dat het belangrijk is om doeltreffende en efficiënte werkprocessen voor de collectieve schuldenregeling (CSR) in te voeren.<sup>8</sup> De naleving van de behandelingstermijnen van de verzoekschriften tot toelaatbaarheid, de afstemming van het werk tussen de magistraat en de griffie en het toezicht op de opdracht van de schuldbemiddelaar zijn essentieel voor het optimale beheer van dit soort geschillen. Daarnaast kan een parallel worden getrokken met de audit over het toezicht op de bewindvoeringen bij de vredegerichten die in 2019 werd gevoerd. Net als de rechterlijke beschermingsmaatregelen vertoont de CSR-procedure soortgelijke risico's in termen van selectie en aanstelling van schuldbemiddelaars, alsook qua toezicht en de goede uitvoering van hun mandaat. De veroordeling van enkele schuldbemiddelaars naar aanleiding van een gedetecteerde fraude in de procedure CSR ondermijnt het vertrouwen van de rechtzoekende in de instellingen.

Bij de publicatie van dit rapport is het centraal register collectieve schuldenregelingen, ingevoerd bij wet van 25 december 2016,<sup>9</sup> nog niet operationeel bij de arbeidsrechtbanken.

## 2. AUDITMETHODOLOGIE

### 2.1. Doelstelling van de audit

Evalueren:

- Of een kwaliteitsvol selectie- en aanstellingsbeleid<sup>10</sup> inzake schuldbemiddelaars werd bepaald en effectief wordt toegepast om enerzijds te kunnen garanderen dat de taken die toegewezen zijn aan de schuldbemiddelaar met kennis van zaken uitgevoerd kunnen worden en anderzijds het risico op belangenvermenging in hoofde van de schuldbemiddelaar tegen te gaan.
- Of een kwaliteitsvol beleid van administratieve afhandeling en toezicht binnen de arbeidsrechtbanken is bepaald en effectief wordt toegepast om de rechten te vrijwaren van de schuldenaar, om een efficiënte en correcte uitvoering van de procedure te garanderen en om onregelmatigheden op te sporen.<sup>11</sup>

<sup>8</sup> Audit van de arbeidsrechtbanken Namen - Dinant, goedgekeurd door de VAOC op 16/06/2011, beschikbaar op: <https://hrj.be/admin/storage/hrjr0029n.pdf>

<sup>9</sup> Wet van 25 december 2016 tot wijziging van de rechtspositie van de gedetineerden en van het toezicht op de gevangenen en houdende diverse bepalingen inzake justitie, beschikbaar op: [http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi\\_loi/change\\_lg.pl?language=nl&la=N&cn=2016122514&table\\_name=wet](http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=nl&la=N&cn=2016122514&table_name=wet)

<sup>10</sup> De term 'beleid' wordt in dit verslag gedefinieerd als 'een gecoördineerde manier van handelen'.

<sup>11</sup> Dit overeenkomstig artikel 1675/17, § 3 van het Gerechtelijk Wetboek:

*"De rechter ziet toe op de naleving van de bepalingen inzake de collectieve schuldenregeling. Hij ziet er inzonderheid op toe dat alle posten die onontbeerlijk zijn voor het behoud van de menselijke waardigheid worden ingeschreven in de minnelijke of gerechtelijke aanzuiveringsregeling en ziet eveneens toe op de aanpassing van het leefgeld aan de gezondheidsindex. Stelt hij een verzuim vast, dan geeft hij daarvan kennis aan de procureur des Konings, die oordeelt welke tuchtrechtelijke gevolgen zulks kan meebrengen of aan de in § 1, tweede streepje, van dit artikel, bedoelde bevoegde overheid."*  
[https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi\\_loi/change\\_lg.pl?language=nl&la=N&cn=1967101005&table\\_name=wet](https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=nl&la=N&cn=1967101005&table_name=wet)



## 2.2. Auditvragen

### 2.2.1. De selectie en aanstelling van een schuldbemiddelaar

Nagaan of de arbeidsrechtbanken een beleid voor de selectie en aanstelling van schuldbemiddelaars hebben bepaald, op welke wijze dit beleid in de praktijk wordt toegepast en in welke mate het als doeltreffend kan worden beschouwd:

- Is er een schriftelijk selectie- en aanstellingsbeleid bij de arbeidsrechtbanken?
- Is er een uniform beleid op het niveau van de arbeidsrechtbank(en)?
- Wordt het beleid systematisch geëvalueerd en aangepast indien nodig?
- Welke actoren zijn betrokken bij het bepalen en uitvoeren van het beleid?
- Welke criteria worden gehanteerd voor de selectie van een schuldbemiddelaar? (kennis en ervaring, onpartijdigheid en onafhankelijkheid, geografische nabijheid, aantal dossiers, blanco strafregister, enz.)
- Hoe gebeurt de aanstelling van de schuldbemiddelaar in de praktijk?
- Wisselen de arbeidsrechtbanken goede praktijken uit?

### 2.2.2. De administratieve afhandeling en het toezicht

Nagaan of de arbeidsrechtbanken een beleid hebben bepaald om de administratieve afhandeling en het toezicht van CSR-dossiers overeenkomstig de wettelijke vereisten te organiseren, op welke wijze dit beleid in de praktijk wordt gebracht en in welke mate het als doeltreffend kan worden beschouwd:

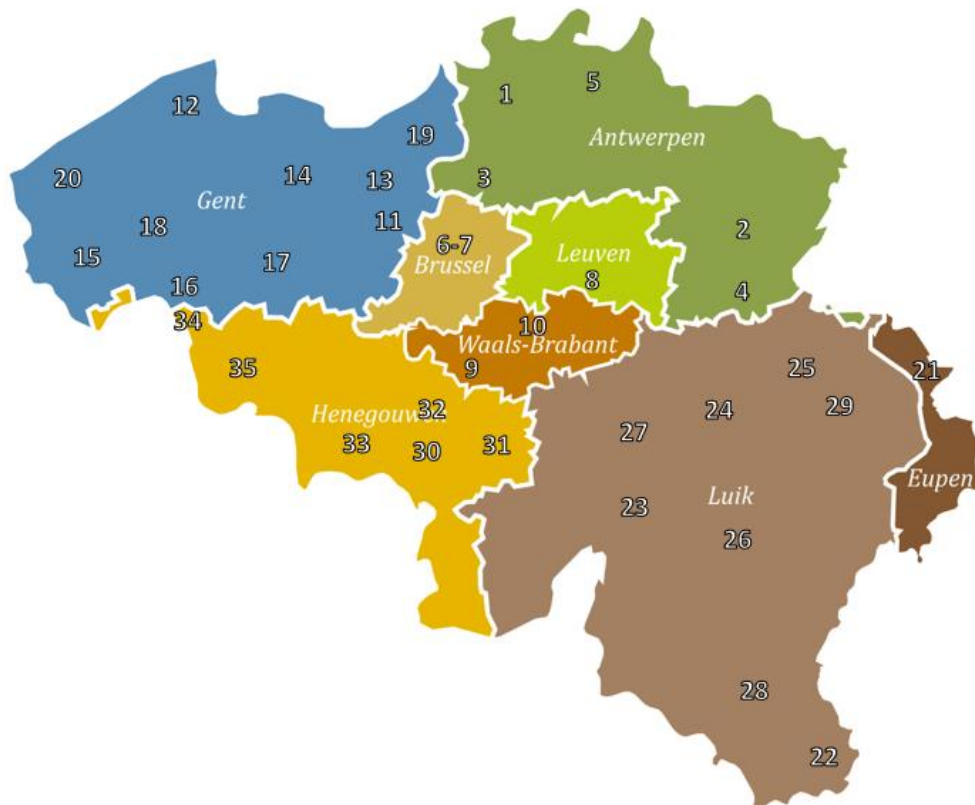
- Is er een schriftelijk beleid van administratieve afhandeling en toezicht?
- Is er een uniform beleid op het niveau van de arbeidsrechtbank(en)?
- Wordt het beleid systematisch geëvalueerd en aangepast indien nodig?
- Welke actoren zijn betrokken bij het bepalen en uitvoeren van het beleid?
- Zijn de vastgelegde termijnen van administratieve afhandeling en toezicht conform de wettelijke bepalingen en worden deze in de praktijk nageleefd?
- Welke controles worden uitgevoerd?

### 2.3. Draagwijdte

De materie van de CSR behoort tot de bevoegdheid van de arbeidsrechtbank. De draagwijdte van de audit strekt zich uit over de 9 arbeidsrechtbanken van het land.

De arbeidsrechtbank is een gespecialiseerd rechtscollege met bevoegdheden onder meer inzake arbeidsrecht en socialezekerheidsrecht. Sinds 2007 is de collectieve schuldenregeling overgeheveld van de beslagrechter naar de arbeidsrechtbanken<sup>12</sup> "omdat ze de sociale realiteiten van personen die geconfronteerd worden met problemen van overmatige schuldenlast, nog beter kunnen vatten".<sup>13</sup> De toenmalige regering wou "dat er meer rekening gehouden wordt met de ontegensprekelijke sociale dimensie van deze bijzondere geschillen."<sup>14</sup> In het regeerakkoord van 30 september 2020 staat: "De collectieve schuldenregeling (...) wordt geëvalueerd en bijgestuurd waar nodig. Ethische schuldbemiddeling wordt gepromoot."<sup>15</sup>

Er zijn 9 arbeidsrechtbanken in België: Antwerpen, Gent, Leuven, Brussel Nederlandstalig, Brussel Franstalig, Henegouwen, Waals-Brabant, Luik en Eupen. Ze staan onder leiding van een voorzitter. Een arbeidsrechtbank kan een of meerdere afdelingen hebben. In dat geval zijn er ook afdelingsvoorzitters. Alle arbeidsrechtbanken en hun respectievelijke afdelingen werden transversaal bij deze audit betrokken.



<sup>12</sup> Wet van 13 december 2005 houdende bepalingen betreffende de termijnen, het verzoekschrift op tegenspraak en de procedure van collectieve schuldenregeling, beschikbaar op: [https://etaamb.openjustice.be/nl/wet-van-13-december-2005\\_n2005009983.html](https://etaamb.openjustice.be/nl/wet-van-13-december-2005_n2005009983.html)

<sup>13</sup> Parl.St., DOC 51 1309/012, beschikbaar op: <https://www.dekamer.be/FLWB/pdf/51/1309/51K1309012.pdf>

<sup>14</sup> Parl.St., DOC 51 1309/012, beschikbaar op: <https://www.dekamer.be/FLWB/pdf/51/1309/51K1309012.pdf>

<sup>15</sup> Beschikbaar op: [https://www.belgium.be/sites/default/files/Regeerakkoord\\_2020.pdf](https://www.belgium.be/sites/default/files/Regeerakkoord_2020.pdf)

Arbeidsrechtbank		Afdeling	
I	Antwerpen	1	Antwerpen
		2	Hasselt
		3	Mechelen
		4	Tongeren
		5	Turnhout
II	Brussel Franstalig	6	
III	Brussel Nederlandstalig	7	
IV	Leuven	8	
V	Waals-Brabant	9	Nijvel
		10	Waver
VI	Gent	11	Aalst
		12	Brugge
		13	Dendermonde
		14	Gent
		15	Ieper
		16	Kortrijk
		17	Oudenaarde
		18	Roeselare
		19	Sint-Niklaas
		20	Veurne
VII	Eupen	21	
VIII	Luik	22	Aarlen
		23	Dinant
		24	Hoei
		25	Luik
		26	Marche-en-Famenne
		27	Namen
		28	Neufchâteau
		29	Verviers
		IX	Henegouwen
		31	Charleroi
		32	La Louvière
		33	Bergen
		34	Moeskroen
		35	Doornik

## 2.4. Audittechnieken

Tijdens de audit werd er gebruik gemaakt van volgende technieken:

- een statistische analyse;
- interviews met belanghebbenden, magistraten en personeelsleden;
- een steekproefsgewijze controle van individuele dossiers collectieve schuldenregeling.

### 2.4.1. Statistische analyse

De statistische analyse werd uitgevoerd op basis van reeds gepubliceerde cijfers van het College van de hoven en rechtbanken en ruwe gegevens met betrekking tot actieve dossiers die op vraag van de HRJ bezorgd werden door het College van de hoven en rechtbanken.

Alle arbeidsrechtbanken en afdelingen met actieve CSR-dossiers werden betrokken in de statistische analyse. In totaal zijn dit 34 entiteiten.<sup>16</sup>

### 2.4.2. Interviews

#### Interviews tijdens de verkennende fase van de audit

In de fase vóór de audit werden 11 personen, ter informatie, geïnterviewd.

Geïnterviewde personen in de fase vóór de audit	
•	Een lid van de Vereniging van Vlaamse Steden en Gemeenten, waar ook de OCMW's inbegrepen zijn.
•	Een lid van SAM, steunpunt Mens en Samenleving vzw
•	Een lid van het Belgisch Netwerk Armoedebestrijding
•	Twee informaticadeskundigen van een arbeidsrechtbank
•	Een lid van de Groupe Action Surendettement – Luxemburg
•	Een raadsheer van het arbeidshof Gent
•	Een raadsheer van het arbeidshof Bergen
•	Een advocaat syndicus van de schuldbemiddelaars
•	Een lid van de FOD Financiën - Cel collectieve procedures van de AAll (algemene administratie van de inning en de invordering)
•	Een ICT-adviseur van het kabinet van de minister van Justitie

#### Interviews tijdens de audit

Tijdens de terreinfase van de audit werden 76 personen geïnterviewd die bij de Nederlandstalige, Franstalige en Duitstalige arbeidsrechtbanken werken.

<sup>16</sup> In totaal zijn er 35 entiteiten, maar 1 entiteit heeft geen CSR-dossiers.

Voor het Franstalige en Duitstalige deel

Geïnterviewde personen bij de arbeidsrechtbank Luik	
De korpschef	
De hoofdgriffier	
• Afdeling Verviers	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1 magistraat</li> <li>• 1 griffier</li> <li>• 1 bediende</li> </ul>
• Afdeling Namen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1 magistraat</li> <li>• 1 griffier</li> <li>• 2 bedienden</li> </ul>
• Afdeling Aarlen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1 magistraat</li> <li>• 1 griffier</li> </ul>

Geïnterviewde personen bij de arbeidsrechtbank Henegouwen	
De korpschef	
De hoofdgriffier	
• Afdeling Doornik	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1 magistraat</li> <li>• 1 griffier</li> <li>• 1 bediende</li> </ul>
• Afdeling Bergen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1 magistraat</li> <li>• 1 griffier</li> <li>• 1 bediende</li> </ul>
• Afdeling Charleroi	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1 magistraat</li> <li>• 1 griffier</li> <li>• 1 bediende</li> </ul>

Geïnterviewde personen bij de Franstalige arbeidsrechtbank Brussel	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• De korpschef</li> <li>• De hoofdgriffier</li> <li>• 2 magistraten</li> <li>• 2 griffiers</li> <li>• 2 bedienden</li> </ul>	

Geïnterviewde personen bij de arbeidsrechtbank Eupen	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• De korpschef</li> <li>• 1 magistraat</li> <li>• De hoofdgriffier</li> <li>• 1 griffier</li> </ul>	

Geïnterviewde personen bij de arbeidsrechtbank Waals-Brabant	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• De korpschef</li> </ul>	

## Geïnterviewde personen bij de arbeidsrechtbank Waals-Brabant

- De hoofdgriffier
- 2 magistraten
- 1 referendaris
- 1 griffier
- 1 bediende

Voor het Franstalige en Duitstalige deel werden 41 personen geïnterviewd.

Voor het Nederlandstalige deel

## Geïnterviewde personen bij de arbeidsrechtbank Antwerpen

De korpschef

De hoofdgriffier

• Afdeling Antwerpen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1 magistraat</li> <li>• 1 referendaris</li> </ul>
• Afdeling Hasselt	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1 magistraat</li> <li>• 1 griffier</li> </ul>
• Afdeling Mechelen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1 magistraat</li> <li>• 1 griffier</li> </ul>
• Afdeling Tongeren	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1 magistraat</li> <li>• 1 griffier</li> </ul>
• Afdeling Turnhout	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1 magistraat</li> <li>• 1 griffier</li> </ul>

## Geïnterviewde personen bij de Nederlandstalige arbeidsrechtbank Brussel

- De korpschef
- De hoofdgriffier
- 2 magistraten
- 1 referendaris
- 1 griffier

## Geïnterviewde personen bij de arbeidsrechtbank Gent

De korpschef

De hoofdgriffier

• Afdeling Brugge	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1 magistraat</li> <li>• 1 griffier</li> </ul>
• Afdeling Gent	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1 griffier</li> </ul>
• Afdeling Ieper	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1 griffier</li> </ul>
• Afdeling Veurne	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1 magistraat</li> </ul>
• Afdeling Kortrijk	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1 magistraat</li> <li>• 1 griffier</li> </ul>
• Afdeling Sint-Niklaas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1 griffier</li> </ul>

#### Geïnterviewde personen bij de arbeidsrechtbank Gent

- |                        |                |
|------------------------|----------------|
| • Afdeling Dendermonde | • 1 magistraat |
|------------------------|----------------|

#### Geïnterviewde personen bij de arbeidsrechtbank Leuven

- De korpschef
- De hoofdgriffier
- 2 magistraten
- 2 griffiers

Voor het Nederlandstalige deel werden 35 personen geïnterviewd.

We herinneren eraan dat de audit enkel betrekking heeft op het toezicht van de arbeidsrechtbanken op de CSR-procedure. Deze analyse doet dus geen uitspraak over de kwaliteit van het werk van de schuldbemiddelaars.

De audit heeft betrekking op de periode van januari 2021 tot november 2021.

Het document bevat geen eigennamen, functietitels of andere verwijzingen waarmee personen kunnen worden geïdentificeerd. Dit zorgt voor een vlotte leesbaarheid van het verslag en de anonimiteit van de betrokken personen.

### 2.4.3. Controle van individuele dossiers

Er werden 23 bezoeken aan de griffies van de 9 arbeidsrechtbanken gebracht met als doel 5 individuele dossiers collectieve schuldenregeling na te kijken. In totaal werden er 115 dossiers gecontroleerd.<sup>17</sup>

De informatie die via de controle van de individuele dossiers werd bekomen, was ondersteunend voor de informatie die via de interviews werd verkregen.

De steekproef van dossiers werd door de HRJ bepaald via het gegevensbestand dat voor de statistische analyse werd gebruikt.<sup>18</sup> De 115 dossiers werden via een aselechte steekproef geselecteerd. Al deze dossiers werden toelaatbaar verklaard tussen 1 januari 2014 en 1 januari 2019. Dit selectiecriteria moet toelaten om dossiers te kunnen nakijken die reeds bepaalde fasen van de procedure collectieve schuldenregeling hebben doorlopen, zodat er per geauditeerde entiteit enerzijds een aantal administratieve aspecten en anderzijds een aantal aspecten van de wettelijke toezichtsfunctie onder de loep genomen kunnen worden. Bijvoorbeeld, de te verwachte datum van neerlegging van het jaarverslag, de systematische neerlegging van het jaarverslag en de inhoud van de kosten- en erelonenstaat.

<sup>17</sup> Dit is geen representatieve steekproef. Een voorzichtige interpretatie van de resultaten is bijgevolg aangewezen.

<sup>18</sup> Zie punt 2.4.1

## 2.5. Verloop van de audit



	Data
Fase vóór de audit en verkennende gesprekken	27.11.2020 tot 08.03.2021
Beslissing van de VAOC	21.01.2021
Opening meeting	12.02.2021
Terrein fase: interviews van de betrokken korpschefs, magistraten, referendarissen, hoofdgriffiers, griffiers en werknemers	29.03.2021 tot 18.06.2021
Terrein fase: steekproef van de dossiers van collectieve schuldenregeling en analyse ter plaatse (115 dossiers)	16.06.2021 tot 16.08.2021
Analyse fase	16.08.2021 tot 01.02.2022
Versturen van het verslag naar de geauditeerde entiteiten	06.07.2022
Ontvangst van de opmerkingen van de geauditeerde entiteiten	16.09.2022
Stemming over het auditverslag door de VAOC	27.10.2022

## 2.6. Standaarden en normen

De HRJ voert audits uit in overeenstemming met de ISSAI-normen.<sup>19</sup>

<sup>19</sup> Voor meer informatie: <https://www.intosai.org/>



### 3. WETTELIJKE GRONDSLAGEN EN BASISBEGRIPPEN

#### 3.1. Wettelijke grondslagen

De collectieve schuldenregeling wordt geregeld overeenkomstig volgende wettelijke bepalingen:

- art. 23, §1, van de Grondwet;<sup>20</sup>
- art. 1675/2 tot 1675/27 van het Gerechtelijk Wetboek;<sup>21</sup>
- art. 83 tot 90 en art. 108 van de wet van 25 december 2016 tot wijziging van de rechtspositie van de gedetineerden en van het toezicht op de gevangenen en houdende diverse bepalingen inzake justitie;<sup>22</sup>
- art. 7, §1, van de wet van 26 maart 2012 tot wijziging van het Gerechtelijk Wetboek wat de collectieve schuldenregeling betreft.<sup>23</sup>

#### 3.2. Basisbegrippen

De collectieve schuldenregeling is een gerechtelijke procedure om structurele schuldproblemen van een natuurlijke persoon te herstellen en hem toe te laten opnieuw een menswaardig leven te leiden. Oorspronkelijk was de beslagrechter bevoegd voor de collectieve schuldenregeling. Sinds 1 september 2007 is de arbeidsrechtbank bevoegd voor de procedure.

De verzoeker moet aan volgende cumulatieve voorwaarden voldoen:

- geen onderneming zijn in de zin van artikel I.1.1<sup>o</sup> van het Wetboek van economisch recht<sup>24</sup>; of voor een onderneming, ten minste 6 maanden na stopzetting van het bedrijf; of indien de onderneming is failliet verklaard, na afronding van het faillissement;<sup>25</sup>
- de voornaamste belangen moeten in België gelegen zijn;
- niet in staat zijn om de opeisbare of nog te vervallen schulden op duurzame wijze af te betalen;
- het onvermogen niet kennelijk zelf bewerkstelligd hebben;
- geen vorige herroeping (binnen een periode van 5 jaar) hebben gehad in het kader van dezelfde procedure.

Als aan deze voorwaarden voldaan is, spreekt de rechter een beschikking van toelaatbaarheid tot de procedure uit. Vervolgens wordt een schuldbemiddelaar aangesteld om een aanzuiveringsregeling te onderhandelen met de schuldeisers. Na zijn aanstelling heeft de schuldbemiddelaar een eenmaal verlengbare termijn van 6 maanden (of dus van maximum één jaar) om een aanzuiveringsregeling voor te stellen.

Nadat het leefgeld werd bepaald<sup>26</sup> en de schuldbemiddelaar alle schuldvorderingen heeft ontvangen en geanalyseerd, stuurt hij de schuldenaar en de schuldeisers een voorstel van aanzuiveringsregeling.

<sup>20</sup> Beschikbaar op: [https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi\\_loi/change\\_lg.pl?language=nl&table\\_name=wet&la=N&cn=1994021730](https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=nl&table_name=wet&la=N&cn=1994021730)

<sup>21</sup> Beschikbaar op: [https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi\\_loi/change\\_lg.pl?language=nl&la=N&cn=1967101005&table\\_name=wet](https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=nl&la=N&cn=1967101005&table_name=wet)

<sup>22</sup> Beschikbaar op: [https://etaamb.openjustice.be/nl/wet-van-25-december-2016\\_n2016009669.html](https://etaamb.openjustice.be/nl/wet-van-25-december-2016_n2016009669.html)

<sup>23</sup> Beschikbaar op: [https://etaamb.openjustice.be/nl/wet-van-26-maart-2012\\_n2012009166](https://etaamb.openjustice.be/nl/wet-van-26-maart-2012_n2012009166)

<sup>24</sup> Beschikbaar op: [https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi\\_loi/loi\\_a1.pl?language=nl&cn=2013022819&caller=list&fromtab=wet](https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/loi_a1.pl?language=nl&cn=2013022819&caller=list&fromtab=wet)

<sup>25</sup> Mits machtiging van de rechter kan men, wanneer men toegelaten is tot de CSR, wel een zelfstandige activiteit uitoefenen.

<sup>26</sup> Het leefgeld moet de schuldenaar in staat stellen om zijn lopende uitgaven te kunnen voldoen.

- Indien alle partijen het voorstel aanvaarden, stuurt de schuldbemiddelaar het naar de arbeidsrechtbank die het bekrachtigt. De betalingen starten zodra de rechter het voorstel heeft gehomologeerd. Dit is een minnelijke aanzuiveringsregeling die in principe een maximale looptijd van 7 jaar heeft.
- Indien een partij een bezwaar uit, stelt de schuldbemiddelaar een proces-verbaal op waarin het uitblijven van een aanzuiveringsregeling wordt vastgesteld. Het bezwaar wordt besproken op de openbare terechtzitting. Afhankelijk van de argumenten van elke partij, zal de rechter:
  - ofwel concluderen dat het bezwaar onrechtmatig is, teruggaan naar de minnelijke fase en het voorstel van de schuldbemiddelaar bekrachtigen;
  - ofwel een gerechtelijke aanzuiveringsregeling van maximum 5 jaar opleggen.

Tijdens de schuldbemiddeling int de schuldbemiddelaar alle inkomsten van de schuldenaar. Hij moet de schuldenaar maandelijks een som geld geven (het leefgeld), op basis van het budget van de schuldenaar. Hij betaalt de schuldeisers zoals bepaald in de aanzuiveringsregeling en legt reserves aan voor zijn kosten en erelonen of onvoorziene uitgaven.

De schuldbemiddelaar moet de rechter minstens eenmaal per jaar, vanaf de beschikking van toelaatbaarheid, een verslag bezorgen over de evolutie van de collectieve schuldenregeling. De rechter kan daarnaast op elk moment vragen dat hij verslag uitbrengt. Onder toezicht van de rechter en met zijn toelating int de schuldbemiddelaar de kosten en erelonen voor de uitvoering van zijn gerechtelijk mandaat, waarvan de bedragen werden vastgelegd in het koninklijk besluit van 18 december 1998 dat de regels bepaalt tot vaststelling van het ereloon, de emolumenten en de kosten van de schuldbemiddelaar.<sup>27</sup>

Na afloop van de collectieve schuldenregeling, dat wil zeggen wanneer de rechter het einde van de procedure uitspreekt, is de schuldenaar schuldenvrij. De schuldenaar kan worden vrijgesteld van de betaling van het eventuele saldo van schulden, met uitzondering van bepaalde schulden.<sup>28</sup>

### 3.3. Koninklijk besluit van 18 december 1998

Een procedure collectieve schuldenregeling brengt diverse kosten met zich mee. Deze worden geregeld via het koninklijk besluit van 18 december 1998. Het koninklijk besluit stelt de regels en barema's tot bepaling van het ereloon, de emolumenten en de kosten van de schuldbemiddelaar vast, die geïndexeerd werden per 1 januari 2022. De kosten en erelonen worden geïnd door de schuldbemiddelaar na voorafgaandelijk akkoord van de rechter.

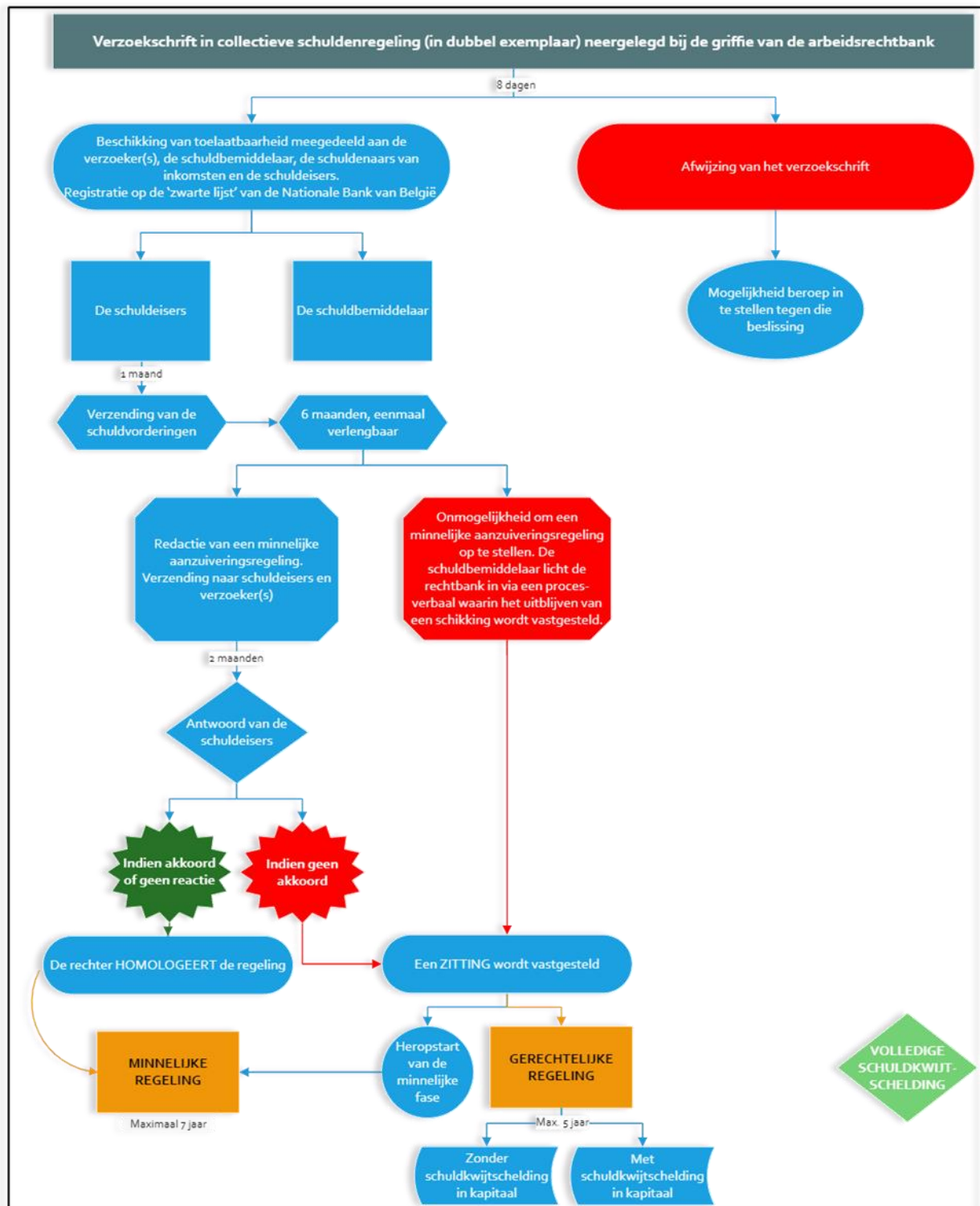
Artikel	Omschrijving	Bedrag per 01.01.2022
Art. 2,1°	Basis ereloon opstellen aanzuiveringsregeling voor 5 schuldeisers	€ 589,95
	Per bijkomende schuldeiser	€ 39,34
Art.2,2°	Per betaling ten gunste van of namens de schuldenaar	€ 9,82
Art.2,3°	Jaarlijkse opvolging en controle van de aanzuiveringsregeling voor 5 schuldeisers	€ 235,96
	Per bijkomende schuldeiser	€ 15,73
Art.2,4°	Herziening of herroeping van de aanzuiveringsregeling	€ 196,64

<sup>27</sup> De bedragen werden geïndexeerd op 01/01/2022

<sup>28</sup> Artikel 1675/13, § 3, van het Gerechtelijk Wetboek.

Art.2,5°	Voor het inwinnen van inlichtingen bedoeld in art. 1675/8	€ 117,99
Art. 3	Aanwezigheid van de schuldbemiddelaar op een zitting	€ 98,30
Art. 4,1°	Gewone brief (+ eventuele kosten van een aangetekende zending)	€ 13,77
Art. 4,2°	Gewone omzendbrief (= brief gericht aan drie of meer schuldenaars of schuldeisers) (+eventuele kosten van een aangetekende zending)	€ 7,88
Art. 4,3°	Kosten voor telefoon, elektronische berichtgeving en fotokopieën (enkel één keer per dossier)	€ 117,99
Art. 4,4°	Reiskosten (per kilometer)	€ 0,25

### 3.4. Schema van de procedure



## 4. STATISTISCHE GEGEVENS

### 4.1. Inleiding

De HRJ heeft voor de statistische analyse enerzijds gebruik gemaakt van de gepubliceerde statistieken van het College van de hoven en rechtbanken en anderzijds zelf een analyse uitgevoerd op basis van ontvangen gegevens van het College van de hoven en rechtbanken.<sup>29</sup>

De statistische analyse heeft als doel een beeld te krijgen van de evolutie van het aantal nieuwe dossiers van collectieve schuldenregeling, de dossiers die momenteel in behandeling zijn en de behandelingstermijnen.

De analyse werd uitgevoerd op het niveau van het geheel van de 9 arbeidsrechtbanken, de individuele arbeidsrechtbank en de afdeling.<sup>30</sup>

Met de statistische analyse schetst de HRJ een algemeen kwantitatief beeld van de dossiers collectieve schuldenregeling, zonder enig waardeoordeel uit te spreken. Kwantiteit en kwaliteit zijn immers twee zijdes van een medaille. Via dit hoofdstuk wordt slechts één zijde belicht.

### 4.2. Evolutie van de nieuwe dossiers collectieve schuldenregeling

#### Vaststelling

V1 Het aantal nieuwe dossiers collectieve schuldenregeling kent tussen 2015 en 2020 in alle arbeidsrechtbanken een sterk dalende tendens.

#### Analyse

Op basis van de gepubliceerde kerncijfers van het College van de hoven en rechtbanken kunnen volgende overzichten van de nieuwe zaken collectieve schuldenregeling worden weergegeven.<sup>31</sup>

Met de term “een nieuwe zaak” worden alle eenzijdige verzoeken tot het verkrijgen van een collectieve schuldenregeling bedoeld.

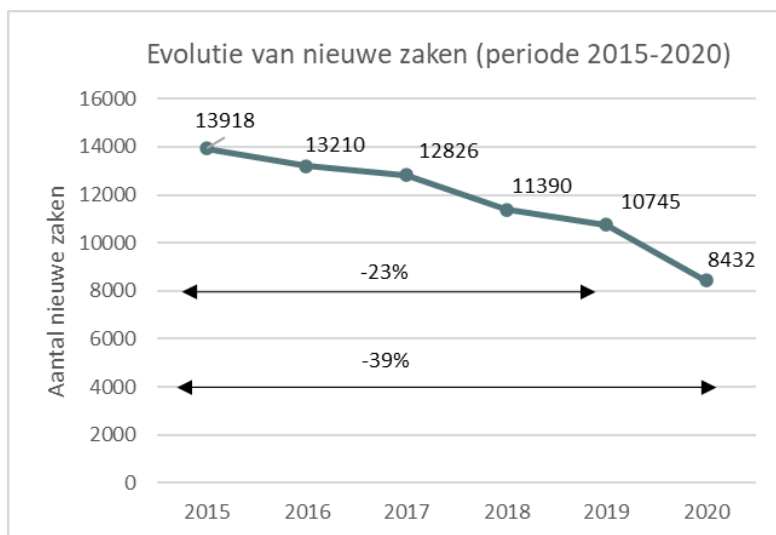
---

<sup>29</sup> College van de hoven en rechtbanken, ‘Kerncijfers 2012-2020’, blz. 16-17, <https://www.rechtbanken-tribunaux.be/nl/college-van-de-hoven-en-rechtbanken#statistiek>.

<sup>30</sup> De cijfers worden weergegeven onder voorbehoud van correctheid en volledigheid van de verstrekte en verwerkte gegevens.

<sup>31</sup> De cijfers worden weergegeven voor de periode 2015-2020 omdat sinds 2015 alle arbeidsrechtbanken en hun afdelingen gebruik maken van de gegevensapplicatie ARTT waardoor de statistieken door het nationale datawarehouse van het College van de hoven en rechtbanken worden berekend.

**Grafiek 1:** Evolutie van de nieuwe zaken collectieve schuldenregeling voor het geheel van alle arbeidsrechtbanken



De cijfers voor alle arbeidsrechtbanken samen geven een sterk dalende tendens van het aantal nieuwe zaken weer over de periode 2015-2020. De daling in vergelijking met het voorgaande jaar is het sterkst in 2018 (-11%) en 2020 (-21%).

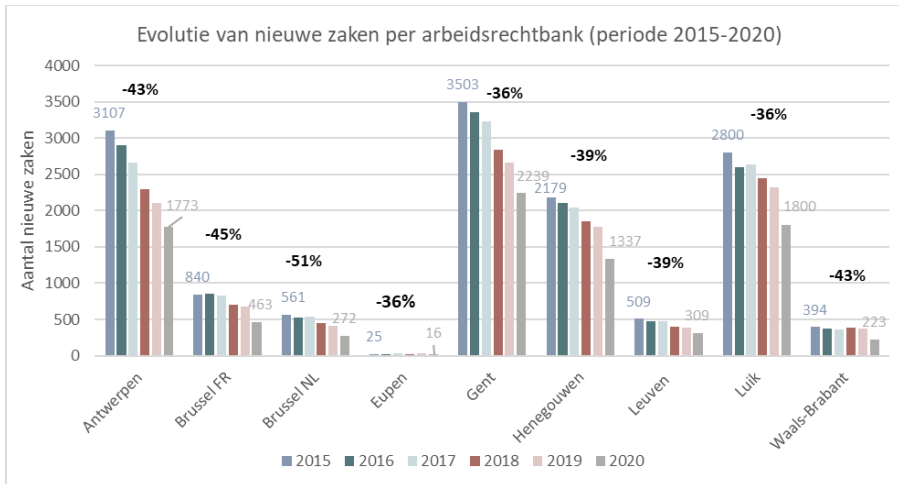
Tussen 2015 en 2020 bedraagt de afname van nieuwe dossiers 39%. De daling heeft zich in 2020 sterker doorgezet dan in de jaren voordien (-23% voor periode 2015-2019), een impact van de covid-19-crisis kan hier niet uitgesloten worden. Volgens de geauditeerde entiteiten kunnen volgende redenen de algemene daling van nieuwe dossiers mogelijk verklaren:

- De wet van 14 januari 2013 houdende diverse bepalingen inzake de werklastvermindering binnen justitie die volgende bepaling toegevoegd heeft in het Gerechtelijk Wetboek: "de persoon waarvan de minnelijke of gerechtelijke aanzuiveringsprocedure werd herroepen bij toepassing van artikel 1675/15, § 1, kan gedurende een periode van vijf jaar, te rekenen vanaf de datum van het vonnis van herroeping, geen verzoekschrift tot het verkrijgen van een collectieve schuldenregeling indienen."<sup>32</sup>
- De wet van 15 april 2018 houdende de hervorming van het ondernemingsrecht die alle categorieën van een "vennootschap" in de zin van het Wetboek van economisch recht heeft uitgesloten van de procedure van collectieve schuldenregeling.<sup>33</sup>
- Andere, nieuwe niet gerechtelijke initiatieven van schuldbemiddeling, waaronder bijvoorbeeld, MyTrustO.<sup>34</sup>

<sup>32</sup> [https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi\\_loi/change\\_lg\\_2.pl?language=nl&nm=1967101056&la=N](https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg_2.pl?language=nl&nm=1967101056&la=N)

<sup>33</sup> [https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi\\_loi/change\\_lg\\_2.pl?language=nl&nm=1967101056&la=N](https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg_2.pl?language=nl&nm=1967101056&la=N)

<sup>34</sup> <https://mytrusto.be/nl/diensten/voor-mensen-met-schulden>

**Grafiek 2:** Evolutie van de nieuwe zaken per arbeidsrechtbank

De dalende trend is aanwezig bij alle arbeidsrechtbanken en dit op structurele wijze. De daling op het niveau van de arbeidsrechtbanken bedraagt voor de periode 2015-2020 tussen de 36% en 51%.

### 4.3. Overzicht van de actieve dossiers en de behandelingstermijnen

#### 4.3.1. Methodologie van de statistische gegevensverzameling en -verwerking

Er werd aan het College van de hoven en rechtbanken een overzicht gevraagd van alle actieve (of hangende) dossiers collectieve schuldenregeling binnen de arbeidsrechtbanken waarbij het verzoekschrift ten laatste op 1 december 2020 toelaatbaar werd verklaard. Het overzicht is afkomstig van de applicatie ARTT en toont de situatie op 1 december 2020.<sup>35</sup> De applicatie wordt door alle 9 arbeidsrechtbanken gebruikt om de dossiers te beheren.

Het overzicht bevat in totaal 58.920 actieve dossiers collectieve schuldenregeling.<sup>36</sup>

Om de gegevens op een bevattelijke wijze weer te geven wordt er voornamelijk gewerkt met gemiddelde en mediane waarden.

- Het (rekenkundig) gemiddelde: het resultaat van de som van een aantal waarden gedeeld door het aantal waarden.

<sup>35</sup> De extractiedatum van het overzicht is 26 februari 2021.

<sup>36</sup> Bij de verwerking van het originele (bruto)bestand werden volgende dossiers niet geselecteerd:

- Testdossiers die geen daadwerkelijk dossier betreffen;
- Dossiers zonder een geregistreerde datum van toelaatbaarheid conform het gegevensbestand. Hiervoor zijn drie verklaringen te vinden: (1) in plaats van de datum van toelaatbaarheid is de datum van niet-toelaatbaarheid geregistreerd die vervolgens door het arbeidshof verworpen is; (2) het hanteren van een niet-uniforme registratiewijze voor de datum van toelaatbaarheid en (3) oude dossiers afkomstig van de rechtbank van eerste aanleg (beslagrechter) waaraan geen correcties meer aangebracht kunnen worden in de applicatie.

- De mediaan: de middelste waarde in een reeks waarden die oplopend gerangschikt zijn.

De mediaan kan een beter beeld van de werkelijkheid geven omdat ze minder gevoelig is voor extreem hoge en lage waarden, in tegenstelling tot het gemiddelde. Het gemiddelde blijft evenwel de meest courant gebruikte standaardmaat. Het is vatbaarder voor extreme waarden (bijvoorbeeld: zeer korte of lange behandelingstermijnen) in een beperkte set van gegevens. Extreme waarden zijn, indien aanwezig in een set van gegevens, ook een realiteit die het verdient om vermeld te worden.

Er wordt daarom gekozen om beide standaardmaten mee te delen gezien ze elk op zich belangrijke informatie kunnen opleveren maar ook samen een beeld kunnen geven van de gegevens. Bijvoorbeeld: een mediaan en een gemiddelde die dicht bij elkaar liggen of ver van elkaar verwijderd zijn, geven interessante informatie over de volledige set van gegevens.

Bijvoorbeeld: negen verzoeken tot het verkrijgen van een collectieve schuldenregeling werden toelaatbaar verklaard door de arbeidsrechtbank. Voor 4 dossiers gebeurde dit na 10 dagen, voor 4 werd de beschikking na 15 dagen uitgesproken en voor 1 werd er pas toelating gegeven na 365 dagen.

- De gemiddelde termijn om een aanvraag toelaatbaar te verklaren is 52 dagen:  

$$\frac{(10+10+10+10+15+15+15+15+365)}{9} = 52.$$
- De mediane termijn is 15 dagen (10,10,10,10,15,15,15,15,365) .

### 4.3.2. Een minnelijke of gerechtelijke aanzuiveringsregeling

#### Vaststellingen

- V2 In de regel wordt een minnelijke aanzuiveringsregeling gehomologeerd (94%). Een gerechtelijke aanzuiveringsregeling wordt uitzonderlijk opgelegd (6%).
- V3 Drie arbeidsrechtbanken leggen vaker een gerechtelijke aanzuiveringsregeling op dan de andere zes arbeidsrechtbanken.

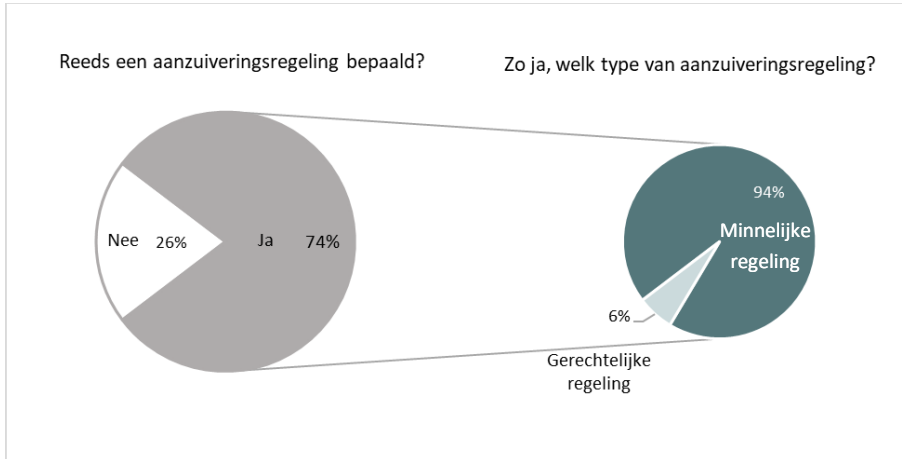
#### Analyse

Voor de 58.920 dossiers collectieve schuldenregeling die ten laatste op 1 december 2020 toelaatbaar werden verklaard, overeenkomstig de registratiedatum in de applicatie, was voor 74% (of 43.642) een aanzuiveringsregeling gehomologeerd of opgelegd door de arbeidsrechtbank. Voor de resterende 26% (of 15.278 dossiers) was de procedure om tot een aanzuiveringsregeling te komen nog lopende

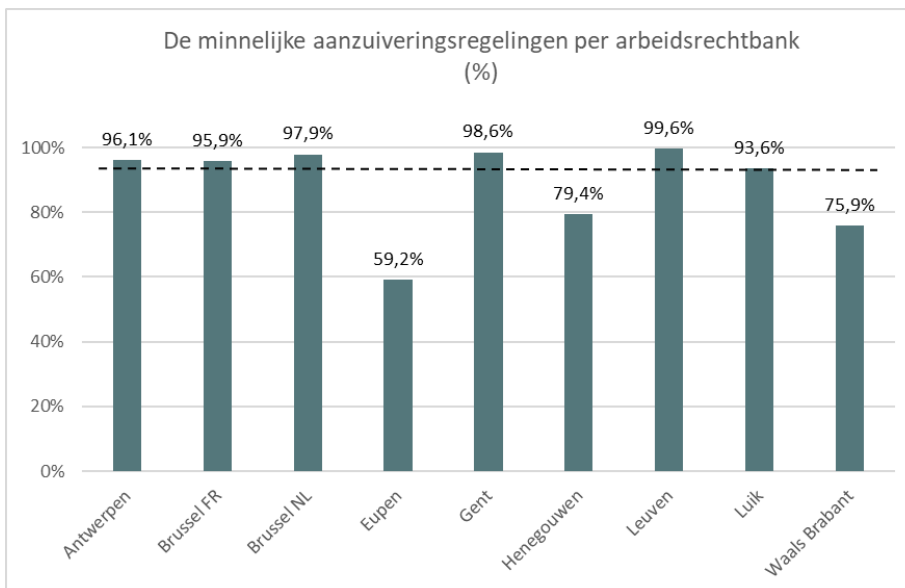
In 94% (of 40.974) van het totaal aantal dossiers waarvoor reeds een aanzuiveringsregeling werd bepaald (43.642), werd een minnelijke aanzuiveringsregeling gehomologeerd. De gerechtelijke aanzuiveringsregeling wordt dus maar in een kleine minderheid van de dossiers (6% of 2.668 dossiers) opgelegd.



**Grafiek 3:** Overzicht van de dossiers overeenkomstig de aanzuiveringsregeling



**Grafiek 4:** De minnelijke aanzuiveringsregelingen ten opzichte van het totaal van bekrachtigde aanzuiveringsregelingen per arbeidsrechtbank



Drie arbeidsrechtbanken beslissen vaker om een gerechtelijke aanzuiveringsregeling op te leggen dan de andere zes arbeidsrechtbanken. Zij leggen in 41%, 24% en 21% van de dossiers een gerechtelijke aanzuiveringsregeling op. Eén van deze drie rechtbanken heeft maar een beperkt aantal actieve CSR-dossiers waardoor het percentage van 41% omzichtig geïnterpreteerd moet worden.

### 4.3.3. Behandelingstermijnen

#### Vaststellingen

- V4 De behandelingstermijn tussen de registratie van de aanvraag en de toelaatbaarheid tot de collectieve schuldenregeling bedraagt gemiddeld genomen 26 dagen. De mediane duurtijd is aanzienlijk korter en bedraagt 10 dagen.
- V5 48% van de aanvragen wordt binnen de wettelijke termijn van 8 dagen toelaatbaar verklaard.
- V6 De gemiddelde duurtijd tot de toelaatbaarheid varieert sterk tussen de arbeidsrechtbanken.
- V7 De gemiddelde doorlooptijd om een aanzuiveringsregeling te homologeren of op te leggen, bedraagt 690 dagen (of 23 maanden). De mediane duurtijd is 519 dagen (of 17 maanden).
- V8 In slechts 24% van de dossiers wordt een minnelijke aanzuiveringsregeling overeenkomstig de wettelijke termijnen (van zes maanden tot maximaal één jaar) gehomologeerd.<sup>37</sup>
- V9 Een minnelijke aanzuiveringsregeling wordt bijna één jaar sneller gehomologeerd dan een gerechtelijke aanzuiveringsregeling wordt opgelegd.
- V10 Arbeidsrechtbanken die een duidelijk hogere gemiddelde doorlooptijd hebben voor het homologeren van een minnelijke aanzuiveringsregeling, hebben ook een hogere gemiddelde doorlooptijd voor het opleggen van een gerechtelijke aanzuiveringsregeling.

#### Analyse

##### a) Termijn tussen de registratie van het verzoekschrift en de beschikking tot toelaatbaarheid

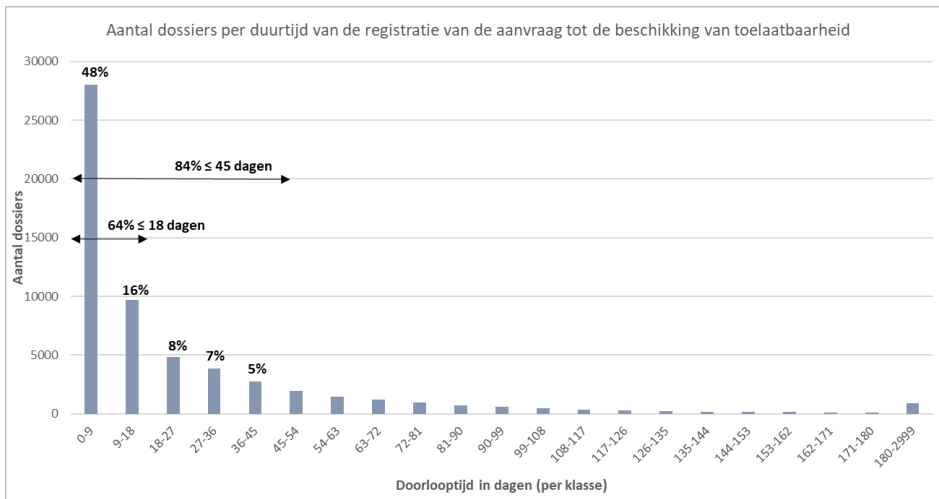
In deze termijn wordt de aanvraag geregistreerd, onderzocht, worden desgevallend bijkomende vragen aan de schuldenaar of zijn advocaat gesteld en wordt de beschikking van toelaatbaarheid door de rechter uitgesproken. Voor alle arbeidsrechtbanken samen wordt een dossier gemiddeld genomen binnen de 26 dagen toelaatbaar verklaard. De mediane behandelingstermijn bedraagt 10 dagen.

Onderstaand histogram geeft op gegroepeerde wijze de doorlooptijden weer tussen de datum van de registratie van het verzoekschrift tot de datum van de toelaatbaarheid uitgesproken door de rechter.

---

<sup>37</sup> Artikel 1675/11, § 1, Gerechtelijk Wetboek

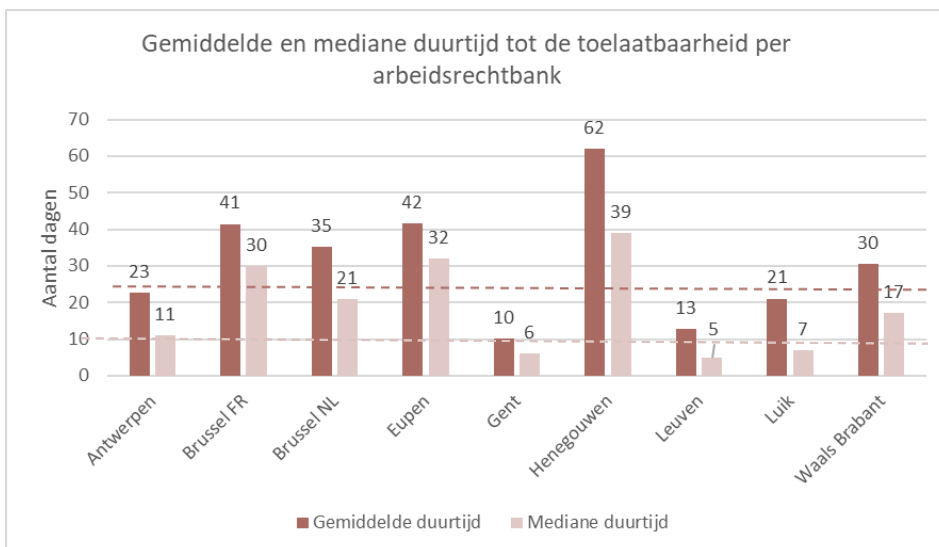
**Grafiek 5:** Overzicht duurtijd tussen de registratie van de aanvraag en de beschikking van toelaatbaarheid voor het geheel van de arbeidsrechtbanken



In 48% van alle dossiers werd binnen de 8 dagen na de registratie van het verzoekschrift de beschikking tot toelaatbaarheid tot de procedure uitgesproken.

Er zijn tussen de arbeidsrechtbanken onderling duidelijke verschillen op te merken wat de duurtijd van behandeling betreft. De gemiddelde behandelingstermijn tussen de datum van registratie van het verzoek en de datum van de beschikking van toelaatbaarheid varieert tussen de arbeidsrechtbanken van 10 tot 62 dagen.

**Grafiek 6:** Gemiddelde en mediane duurtijd tussen de registratie van het verzoekschrift en de toelaatbaarheid.



Twee arbeidsrechtbanken beschikken over korte gemiddelde duurtijden, namelijk 10 en 13 dagen. Drie arbeidsrechtbanken hebben lange gemiddelde behandelingstermijnen, respectievelijk 62, 42 en 41 dagen.

De mediane behandelingsduur is voor alle arbeidsrechtbanken korter dan de gemiddelde duur, namelijk 5 tot 39 dagen. Drie arbeidsrechtbanken beschikken over korte mediane doorlooptijden van 5, 6 en 7 dagen. Twee arbeidsrechtbanken hebben lange mediane behandelingstermijnen, namelijk 39 en 30 dagen.

Veertien geauditeerde entiteiten (of 41%) hebben een hogere gemiddelde behandelingstermijn dan het nationale gemiddelde van 26 dagen. Wanneer een arbeidsrechtbank verschillende afdelingen heeft, kunnen sommige daarvan termijnen hebben die boven of onder het nationale gemiddelde liggen. Een afdeling kan ook een termijn hebben die hoger of lager is dan het gemiddelde van de rechtbank waartoe ze behoort.

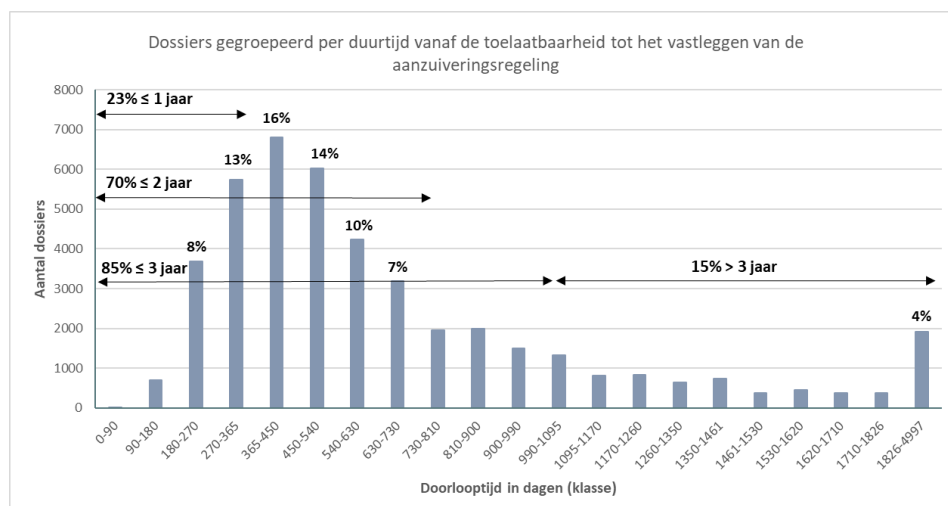
### b) Termijn tussen toelaatbaarheid en de minnelijke of gerechtelijke aanzuiveringsregeling

De vooropgestelde wettelijke termijn voor de minnelijke aanzuiveringsregeling bedraagt 6 maanden en is één keer verlengbaar met maximum 6 maanden. De termijn voor de gerechtelijke aanzuiveringsregeling bedraagt één jaar.<sup>38</sup>

De gemiddelde termijn voor alle arbeidsrechtbanken samen om een aanzuiveringsregeling te homologeren (minnelijk) of op te leggen (gerechtelijk) bedraagt 690 dagen of 23 maanden. De mediane duurtijd is 519 dagen of 17 maanden.<sup>39</sup>

Onderstaand histogram geeft op gegroepeerde wijze de doorlooptijden weer vanaf de datum van de toelaatbaarheid tot de datum van de bepaling van de minnelijke of gerechtelijke aanzuiveringsregeling.

**Grafiek 7:** Overzicht van de doorlooptijden tussen de beschikking van toelaatbaarheid en het vastleggen van de minnelijke of gerechtelijke aanzuiveringsregeling voor het geheel van de arbeidsrechtbanken



<sup>38</sup> Art. 1675/11, §1, Gerechtelijk Wetboek

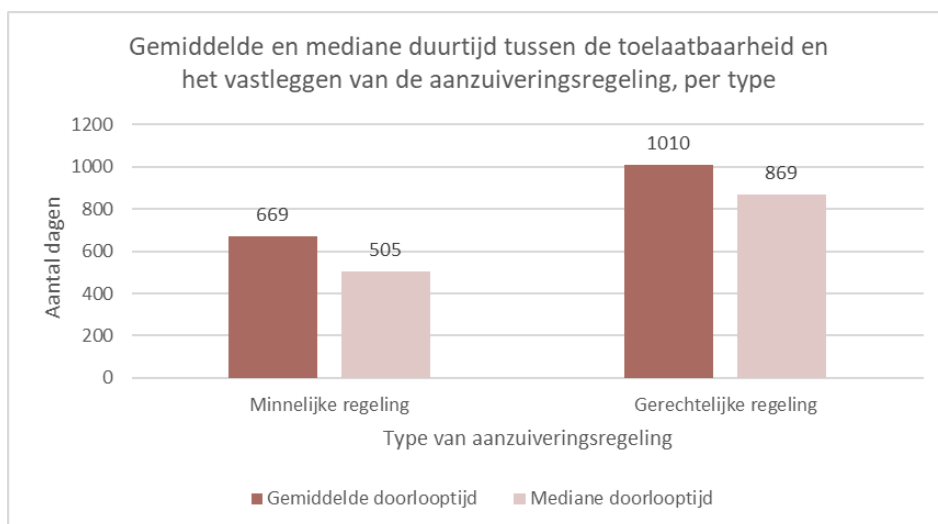
<sup>39</sup> Het komt voor dat er meerdere vonnissen of beschikkingen met betrekking tot de minnelijke of gerechtelijke aanzuiveringsregeling worden geregistreerd in één zaak. In dit geval wordt de datum van het laatste vonnis of de laatste beschikking in rekening gebracht.

In slechts 23% van de dossiers wordt binnen het jaar, en dus overeenkomstig de wettelijke termijnen, een minnelijke of gerechtelijke aanzuiveringsregeling bekomen. In 70% van de dossiers neemt dit maximaal 2 jaar in beslag. In 30% duurt het bijgevolg meer dan twee jaar om tot een aanzuiveringsregeling te komen.

In het minst gunstige geval (in 10% of ongeveer 4.500 dossiers) nam het meer dan 3,5 jaar in beslag om tot een aanzuiveringsregeling te komen.

Onderstaande grafiek toont de globale gemiddelde en mediane doorlooptijden voor alle arbeidsrechtbanken samen per type van aanzuiveringsregeling.

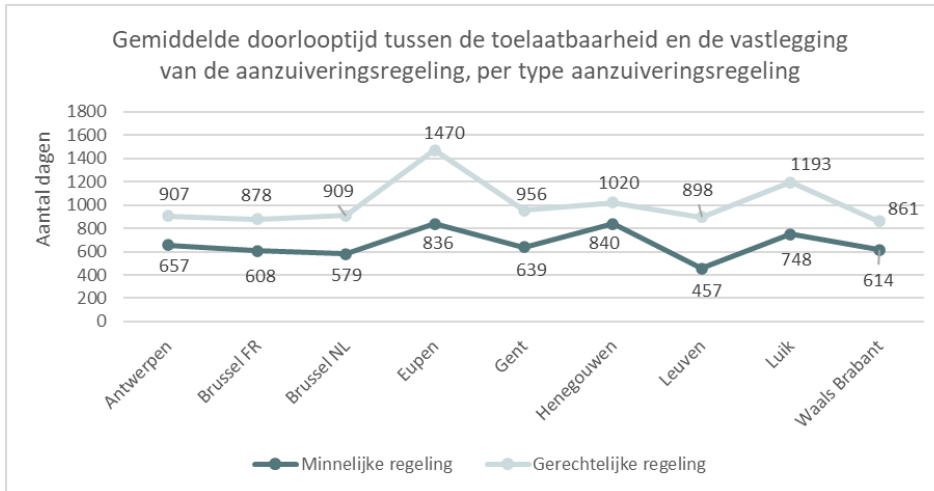
**Grafiek 8:** Gemiddelde en mediane doorlooptijden tussen de toelaatbaarheid en het vastleggen van de aanzuiveringsregeling, per type van aanzuiveringsregeling



De gemiddelde doorlooptijd om een minnelijke aanzuiveringsregeling te homologeren bedraagt voor alle 9 arbeidsrechtbanken samen 669 dagen (of 22 maanden). De mediane duurtijd is 505 dagen (of bijna 17 maanden). Voor de gerechtelijke aanzuiveringsregeling bedraagt de nationale gemiddelde duurtijd 1.010 dagen (of 33 maanden) en de mediaan 869 dagen (of bijna 29 maanden). Op basis van deze cijfers kan afgeleid worden dat een minnelijke aanzuiveringsregeling ongeveer één jaar sneller wordt getroffen dan een gerechtelijke aanzuiveringsregeling.

Een analyse van de doorlooptijd op het niveau van de individuele arbeidsrechtbanken toont aan dat er tussen de arbeidsrechtbanken onderling ook enkele verschillen op te merken zijn.

**Grafiek 9:** Gemiddelde doorlooptijd tussen de toelaatbaarheid en het vastleggen van de aanzuiveringsregeling, per type van aanzuiveringsregeling op het niveau van de arbeidsrechtbanken



Voor de meerderheid van de arbeidsrechtbanken (of 5/9) situeert de gemiddelde termijn van homologatie van een minnelijke aanzuiveringsregeling zich rond de 600 dagen (of 20 maanden). Eén arbeidsrechtbank heeft een duidelijk betere gemiddelde doorlooptijd dan alle anderen. Drie arbeidsrechtbanken hebben een gemiddelde duurtijd van meer dan 24 maanden om een minnelijke aanzuiveringsregeling te homologeren.

Het opleggen van een gerechtelijke aanzuiveringsregeling varieert tussen de arbeidsrechtbanken onderling van 878 dagen (of 2,5 jaar) tot 1.470 dagen (of 4 jaar). 6/9 arbeidsrechtbanken hebben een gemiddelde doorlooptijd die dicht tegen elkaar aanleunt. Drie arbeidsrechtbanken hanteren een duidelijk langere gemiddelde termijn.

De rode draad is dat het voor alle arbeidsrechtbanken duidelijk meer tijd vergt om tot een aanzuiveringsregeling te komen dan de wet voorschrijft, zowel wat de mediane als de gemiddelde duurtijden betreft. Dit wordt meer gedetailleerd uiteengezet in punt c).

De 3 arbeidsrechtbanken die gemiddeld genomen een langere doorlooptijd hebben voor de minnelijke aanzuiveringsregeling hebben ook een langere gemiddelde doorlooptijd wat de gerechtelijke aanzuiveringsregeling betreft.

Op een totaal van 34 geauditeerde entiteiten kan vastgesteld worden dat 18 (of 53%) een langere gemiddelde doorlooptijd hebben om een minnelijke aanzuiveringsregeling te homologeren dan het nationale gemiddelde (van 669 dagen of 22 maanden). Veertien van de 34 geauditeerde entiteiten (of 41%) nemen gemiddeld genomen meer tijd dan het landelijke gemiddelde (van 1.010 dagen of 33 maanden) om een gerechtelijke aanzuiveringsregeling op te leggen.<sup>40</sup>

Twaalf geauditeerde entiteiten hebben zowel een langere gemiddelde doorlooptijd voor de minnelijke aanzuiveringsregeling als voor de gerechtelijke aanzuiveringsregeling dan het globale gemiddelde. Of met andere woorden, de geauditeerde entiteiten die een langere tijd dan gemiddeld hebben om een minnelijke aanzuiveringsregeling te homologeren, hebben ook meer tijd nodig dan het gemiddelde om een gerechtelijke aanzuiveringsregeling op te leggen.

<sup>40</sup> Vier afdelingen hadden geen dossier collectieve schuldenregeling met een gerechtelijke regeling als actief dossier geregistreerd in de applicatie ARTT.

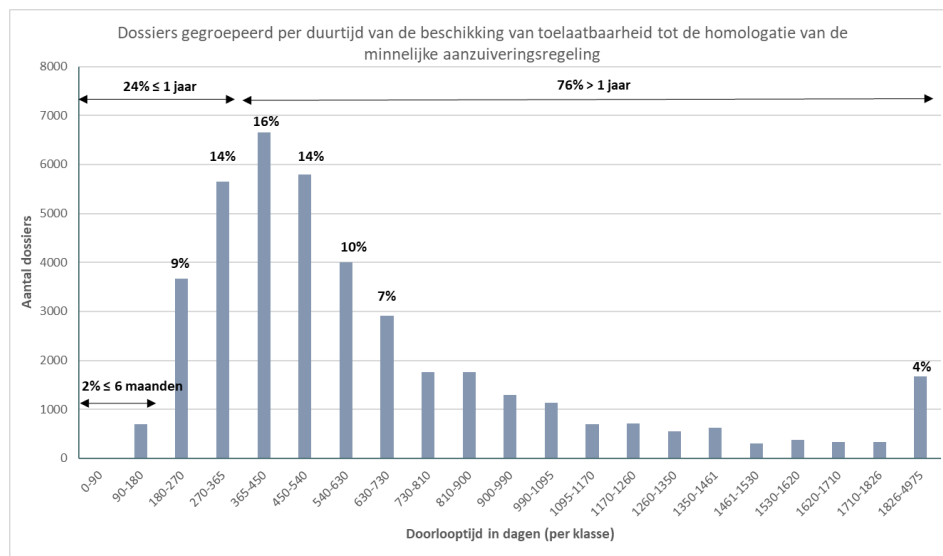
### c) De wettelijke termijnen om tot een minnelijke aanzuiveringsregeling te komen

Artikel 1675/11, § 1, van het Gerechtelijk Wetboek bepaalt dat een minnelijke aanzuiveringsregeling binnen de zes maanden na de aanstelling van de schuldbemiddelaar moet worden bereikt. Deze termijn kan eenmaal worden verlengd met een maximumtermijn van zes maanden. Indien er geen minnelijke aanzuiveringsregeling kan worden overeengekomen, moet de schuldbemiddelaar een proces-verbaal in die zin opstellen, met het oog op een eventuele gerechtelijke aanzuiveringsregeling.<sup>41</sup>

In punt b) werd vastgesteld dat zowel de gemiddelde (669 dagen) als de mediane (505 dagen) termijn om tot een minnelijke aanzuiveringsregeling te komen ver verwijderd zijn van de twee vooropgestelde wettelijke termijnen (van zes maanden en één jaar). De minnelijke aanzuiveringsregeling is in de praktijk de regeling bij uitstek (94% of 40.974 hangende dossiers); zie punt 4.3.2. Het is daarom aangewezen om nader te onderzoeken of de wettelijke termijnen worden nageleefd en indien niet, wat de afwijkingen dan zijn.

Volgend histogram deelt het aantal actieve dossiers van alle arbeidsrechtbanken in volgens de duurtijd tussen de beschikking van toelaatbaarheid en de homologatie van de minnelijke aanzuiveringsregeling.

**Grafiek 10:** Overzicht van het aantal dossiers gegroepeerd volgens de duurtijd van de toelaatbaarheid tot de homologatie van de minnelijke aanzuiveringsregeling



Voor slechts 718 van de 40.974 dossiers (of 1,7%) wordt binnen de 6 maanden (na de toelaatbaarheid) een minnelijke aanzuiveringsregeling gehomologeerd. Voor 9.315 dossiers (of 22,7%) nam de homologatie van de aanzuiveringsregeling tussen de 6 maanden en 1 jaar in beslag. Of met andere woorden, in 24% (of 10.033 dossiers) werd de minnelijke aanzuiveringsregeling gehomologeerd overeenkomstig de wettelijk vooropgestelde termijnen. Voor de grote meerderheid van de dossiers (76% of 30.940) worden de wettelijke termijnen bijgevolg niet gerespecteerd.

<sup>41</sup> Artikel 1675/11, § 1, Ger. W.

De meeste dossiers worden na 9 (270 dagen) tot 18 maanden (540 dagen) gehomologeerd. Het gaat in totaal om 18.092 dossiers of 44%.

Voor 11.582 dossiers (of 28%) heeft het meer dan 2 jaar (730 dagen) geduurd voor een minnelijke aanzuiveringsregeling werd gehomologeerd.

#### 4.4 Conclusie

Er is een sterk dalende tendens van het aantal verzoeken tot het verkrijgen van een collectieve schuldenregeling voor alle arbeidsrechtbanken.

De precare situatie waarin de schuldenaar zich bevindt noopt tot een snelle behandeling van zijn verzoekschrift door de arbeidsrechtbanken. In bijna de helft van de dossiers hebben de arbeidsrechtbanken de aanvraag binnen de 8 dagen kunnen behandelen. Globaal genomen bedraagt de gemiddelde en mediane behandelingstermijn 26 dagen en 10 dagen. De behandelingstermijnen variëren sterk tussen de arbeidsrechtbanken.

In 94% van de dossiers wordt een minnelijke aanzuiveringsregeling gehomologeerd. Alle arbeidsrechtbanken homologeren frequenter een minnelijke aanzuiveringsregeling dan dat ze een gerechtelijke aanzuiveringsregeling opleggen.

De duurtijd om een minnelijke aanzuiveringsregeling te homologeren, bedraagt voor alle arbeidsrechtbanken samen gemiddeld genomen 22 maanden. De mediane duurtijd bedraagt bijna 17 maanden. Slechts in 24% van alle dossiers heeft de homologatie binnen de wettelijk vooropgestelde termijnen (van 6 maanden tot maximaal 1 jaar) plaatsgevonden.

Alhoewel er verschillen zijn tussen bepaalde arbeidsrechtbanken wat de duurtijd van homologatie betreft, kan voor alle arbeidsrechtbanken opgemerkt worden dat er een discrepantie bestaat tussen de doorlooptijd en de wettelijk voorgeschreven termijnen, waardoor ze als structureel kan worden gekenmerkt.<sup>42</sup> Een onderzoek naar de realiteitszin van de wettelijke termijnen dringt zich in dit kader op.

De gerechtelijke aanzuiveringsregeling wordt in een minderheid (6%) van de dossiers opgelegd. Drie arbeidsrechtbanken leggen dit type van regeling procentueel wel vaker op dan de andere zes rechtbanken. De gemiddelde en mediane doorlooptijden om een gerechtelijke aanzuiveringsregeling op te leggen, bedragen voor alle 9 arbeidsrechtbanken samen respectievelijk 33 maanden en bijna 29 maanden.

De doorlooptijd van een gerechtelijke aanzuiveringsregeling bedraagt ongeveer 1 jaar meer dan de doorlooptijd van de minnelijke aanzuiveringsregeling. Drie arbeidsrechtbanken hebben voor de beide types van aanzuiveringsregeling langere gemiddelde doorlooptijden dan de andere zes arbeidsrechtbanken.

---

<sup>42</sup> Een geauditeerde entiteit deelt mee dat een evolutieve aanzuiveringsregeling (dit wil zeggen met clausules die het toelaten om te anticiperen op veranderingen in de situatie van de schuldenaar) een herziening van de aanzuiveringsregeling zou kunnen voorkomen.



## 5. HET BELEID VAN SELECTIE & AANSTELLING VAN SCHULDBEMIDDELAARS EN ADMINISTRATIEVE AFHANDELING EN TOEZICHT VAN CSR-DOSSIERS

De selectie is een handeling waarbij een arbeidsrechtbank of afdeling een kandidaat-schuldbemiddelaar kiest en registreert op een interne lijst. Als gevolg daarvan kan de geselecteerde schuldbemiddelaar CSR-dossiers toegewezen krijgen.

De aanwijzing of aanstelling is een handeling waarbij een arbeidsrechtbank of afdeling een daadwerkelijk CSR-dossier toewijst aan een schuldbemiddelaar. Door de aanstelling krijgt de persoon of instelling, zoals bepaald in artikel 1675/17, een gerechtelijk mandaat van de arbeidsrechtbank of de afdeling om in die hoedanigheid op te treden.

### 5.1 Bestaat er een beleid bij de arbeidsrechtbanken?

#### Vaststellingen

#### a) Beleid van selectie & aanstelling van schuldbemiddelaars

- V11 Zes van de negen arbeidsrechtbanken hebben een selectie- en aanstellingsbeleid van schuldbemiddelaars. In 4 van die 6 arbeidsrechtbanken is het selectie- en aanstellingsbeleid van schuldbemiddelaars schriftelijk vastgelegd.
- V12 Los van de aan- of afwezigheid van een schriftelijk selectie- en aanstellingsbeleid, gaan 6 arbeidsrechtbanken in de praktijk op dezelfde manier te werk om schuldbemiddelaars te selecteren en aan te stellen.
- V13 De 6 arbeidsrechtbanken die een uniform selectie- en aanstellingsbeleid van schuldbemiddelaars toepassen, voorzien regelmatig een evaluatie en aanpassing van dit beleid.

#### b) Beleid van administratieve afhandeling en toezicht

- V14 Alle 9 arbeidsrechtbanken hebben een beleid van administratieve afhandeling en toezicht. Bij 8 van de 9 arbeidsrechtbanken is het beleid van administratieve afhandeling en toezicht schriftelijk vastgelegd.
- V15 Dat er een beleid van administratieve afhandeling en toezicht bestaat (al dan niet schriftelijk), betekent niet noodzakelijk dat het daadwerkelijk wordt toegepast in alle afdelingen.
- V16 De 4 arbeidsrechtbanken zonder afdeling en de enige arbeidsrechtbank die de CSR-geschillen aan één enkele afdeling toevertrouwt, passen een uniform beleid van administratieve afhandeling en toezicht toe.
- V17 Het beleid van administratieve afhandeling en toezicht wordt n.a.v. gebeurtenissen en problemen geëvalueerd en aangepast.

## Analyse

### a) Beleid van selectie & aanstelling van schuldbemiddelaars

#### *Een schriftelijk beleid*

Slechts 4 van de 9 arbeidsrechtbanken hebben een schriftelijk selectie- en aanstellingsbeleid.

Op de documenten wordt niet systematisch een referentiedatum (bijvoorbeeld, een datum van bijwerking), de naam van de auteur, een referentienummer of een versienummer vermeld.

De 3 arbeidsrechtbanken die geen selectie- en aanstellingsbeleid van schuldbemiddelaars hebben, beroepen zich onder meer op: de autonomie van de afdelingen, de autonomie van de magistraat, de dagelijkse informele contacten tussen de magistraten die een formeel beleid overbodig maken of de geringe omvang van het rechtscollege.

#### *Een uniform beleid*

Zes arbeidsrechtbanken gaan op dezelfde manier te werk om schuldbemiddelaars te selecteren en aan te stellen. De elementen die hiervoor kunnen zorgen zijn: de centralisatie van de CSR-procedure in een afdeling en/of bij eenzelfde cel van magistraten of het feit dat er slechts één bevoegde rechter is voor de volledige arbeidsrechtbank.

Drie arbeidsrechtbanken melden dat ze geen uniform selectie- en aanstellingsbeleid van schuldbemiddelaars toepassen.

De redenen die worden meegedeeld om dit gebrek aan uniformiteit te rechtvaardigen zijn onder andere: de autonomie die de korpschef aan zijn verschillende afdelingen verleent, een mislukt uniformeringsproject of de hardnekkige plaatselijke praktijken. (Zo schommelt het aantal schuldbemiddelaars bij eenzelfde rechtbank sterk onder de afdelingen, los van het aantal CSR-dossiers. Hetzelfde geldt voor de manier waarop nieuwe schuldbemiddelaars worden geselecteerd).

Dat er een (al dan niet schriftelijk) selectie- en aanstellingsbeleid van schuldbemiddelaars bestaat, betekent niet noodzakelijk dat het daadwerkelijk wordt toegepast in alle afdelingen. Sommige afdelingen passen het selectie- en aanstellingsbeleid van schuldbemiddelaars uniform toe op hun niveau. In andere afdelingen hanteren de magistraten dan weer hun eigen beleid ter zake.

Het gebrek aan een uniform selectie- en aanstellingsbeleid van schuldbemiddelaars kan ook het gevolg zijn van verschillende vormen van weerstand tegen verandering. De specifieke kenmerken van de afdeling en de onafhankelijkheid van de magistraat worden aangehaald als argumenten tegen uniforme werkmethoden.

*De systematische evaluatie en aanpassing van het beleid*

Uit de interviews met de 6 arbeidsrechtbanken die een uniform beleid toepassen, blijkt dat het beleid op de volgende manieren wordt geëvalueerd en aangepast:

- In een eerste arbeidsrechtbank wordt het selectie- en aanstellingsbeleid bepaald door de korpschef en het directiecomité. Het wordt geëvalueerd en aangepast op initiatief van het directiecomité. Daarnaast kunnen de magistraten en de hoofdgriffier die het directiecomité vormen, griffiers of administratief personeel of zelfs de syndicus van de schuldbemiddelaars van het arrondissement horen voor bepaalde specifieke CSR-gerelateerde vragen. Daarnaast worden eventuele problemen aangekaart en een stand van zaken opgemaakt op een jaarlijkse vergadering van alle schuldbemiddelaars en de rechtbank. De arbeidsrechtbank heeft alle CSR-zaken binnen één afdeling gegroepeerd en het beleid wordt dan ook op dit niveau geëvalueerd en aangepast.
- In een tweede arbeidsrechtbank wordt het selectie- en aanstellingsbeleid van schuldbemiddelaars ad hoc geëvalueerd en aangepast door de enige magistraat waaruit het kleine rechtscollege bestaat. Die updates worden niet schriftelijk vastgelegd.
- In een derde arbeidsrechtbank wordt het selectie- en aanstellingsbeleid door het directiecomité geëvalueerd en aangepast voor de hele rechtbank. Een personeelslid van de griffie kan hierbij betrokken worden, in functie van de vastgestelde problemen. Een CSR-cel is de initiatiefnemer voor de aanpassing van het selectie- en aanstellingsbeleid van de schuldbemiddelaars. Deze cel bestaat uit magistraten en personeelsleden die aangesteld zijn voor die geschillen. Het selectie- en aanstellingsbeleid van de schuldbemiddelaars noch zijn aanpassingen zijn geformaliseerd. Het rechtscollege beschikt wel over een regelmatig aangepast overzicht met alle schuldbemiddelaars en diverse informatie over hen. In dat overzicht wordt bijvoorbeeld genoteerd of de aanstelling van sommige schuldbemiddelaars is opgeschort op hun verzoek (en voor hoelang) en of de aanstelling van sommige schuldbemiddelaars tijdelijk werd opgeschort als beheersmaatregel op vraag van een van de magistraten (en voor hoelang).
- In een vierde arbeidsrechtbank grijpt het directiecomité hoofdzakelijk in voor de algemene aspecten van het beheer van het rechtscollege. Het selectie- en aanstellingsbeleid wordt geëvalueerd en aangepast voor de hele rechtbank. Voor punten over CSR wordt afzonderlijk overlegd. De korpschef, de twee magistraten van de entiteit die CSR-dossiers behandelen en, indien nodig, de hoofdgriffier en de griffiers die de dossiers behandelen, zijn aanwezig op deze occasionele vergaderingen. Die ontmoetingen ontstaan meestal spontaan na de behandeling van complexe dossiers. Er bestaan richtlijnen voor de selectie en aanstelling van de schuldbemiddelaars, maar ze zijn niet geformaliseerd. Met name de geringe omvang van het rechtscollege wordt aangevoerd als rechtvaardiging hiervoor. De selectie en aanstelling van de schuldbemiddelaars wordt wel jaarlijks opgevolgd aan de hand van een tabel in Excel en indien nodig aangepast.
- In een vijfde arbeidsrechtbank steunt het selectie- en aanstellingsbeleid van de schuldbemiddelaars op een drievoudig streven naar kwaliteit, toezicht en efficiëntie. De magistraten, leden van de griffie en het administratief personeel worden jaarlijks op de algemene vergadering formeel ingelicht over de evolutie en de aanpassing van het selectie- en aanstellingsbeleid van de schuldbemiddelaars. In 2016 werd een beleid ingevoerd. Het staat op het intranet van het rechtscollege en wordt bijgewerkt in functie van de vastgestelde problemen (ook naar aanleiding van bijvoorbeeld klachten van schuldenaars). Dit beleid staat ook in een vademecum van het rechtscollege. De meest recente versie dateert van 2021. Het selectie- en aanstellingsbeleid wordt door de magistraten geëvalueerd en aangepast voor de hele rechtbank.

- In een zesde arbeidsrechtbank beoogt een project de uniformering van de selectie- en aanstellingsprocedures van de schuldbemiddelaars. Het beleidsplan van de voorzitter heeft de aanzet gegeven tot het project en de hoofddoelstellingen bepaald, met name: kwaliteit, efficiëntie en uniformiteit. Het project is al diverse jaren in uitvoering en wordt stap voor stap verder uitgewerkt. Een projectgroep samengesteld uit griffiers en magistraten uit alle entiteiten staat in voor de ontwikkeling en implementatie van het werkproces, na validatie door het directiecomité. De richtlijnen van het directiecomité primeren op het plaatselijke beleid van de verschillende afdelingen. Het selectie- en aanstellingsbeleid is schriftelijk vastgelegd. In de praktijk zijn er evenwel nog bepaalde verschillen tussen de afdelingen.

## b) Beleid van administratieve afhandeling en toezicht

### *Een schriftelijk beleid*

Acht van de negen arbeidsrechtbanken hebben een schriftelijk beleid van administratieve afhandeling en toezicht. In één arbeidsrechtbank werd het niet nodig geacht om de verschillende processen van administratieve afhandeling en toezicht vast te leggen omdat er in de rechtbank slechts één magistraat actief is.

De wijze waarop het beleid schriftelijk wordt vastgelegd verschilt van rechtscollege tot rechtscollege. Soms bestaat het beleid van afhandeling en toezicht uit één document, soms uit meerdere bronnen (beleidsplan, werkingsverslagen, interne nota's). Het kan gaan om papieren of elektronische documenten. Dit beleid wordt in bepaalde gevallen enkel intern verspreid.

Op de documenten wordt niet systematisch een referentiedatum (bijvoorbeeld, een datum van bijwerking), de naam van de auteur, een referentienummer of een versienummer vermeld.

### *Een uniform beleid*

De administratieve afhandeling en het toezicht bij arbeidsrechtbanken met meerdere afdelingen is hoofdzakelijk uniform op het niveau van de afdeling. Indien er echter geen overleg is tussen magistraten bepalen de rechters individueel het beleid van administratieve afhandeling en toezicht.

De redactie van een vademecum over de administratieve afhandeling en het toezicht inzake CSR, regelmatig overleg tussen magistraten (over bijvoorbeeld de kosten- en erelonenstaat van de schuldbemiddelaars) of nog het regelmatige overleg tussen magistraten, griffie en administratief personeel dragen allemaal bij tot uniforme praktijken binnen eenzelfde afdeling.

Een arbeidsrechtbank heeft in het verleden tevergeefs een project opgestart om de praktijken in haar afdelingen te uniformeren. In twee andere arbeidsrechtbanken loopt momenteel een uniformeringsproject voor al hun afdelingen. Het ene uniformeringsproject loopt al enkele jaren en heeft reeds diverse werkprocessen gestroomlijnd. Er zijn nog wel bepaalde regionale verschillen. Het andere project bevindt zich in de beginfase van uitvoering.

### *De systematische evaluatie en aanpassing van het beleid*

De evaluatie en aanpassing van het beleid van administratieve afhandeling en toezicht is binnen de geauditeerde entiteiten hoofdzakelijk gekoppeld aan het melden van gebeurtenissen en problemen via een dubbele interne informatiestroom (of met andere woorden gebeurtenis-gedreven):

- *Van boven naar beneden (top-down)*: van de korpschef, het directiecomité naar de magistraten, griffiers en leden van het administratief personeel.
- *Van beneden naar boven (bottom-up)*: van de magistraten, griffiers en leden van het administratief personeel naar de korpschef en/of het directiecomité. Het gaat hierbij om het melden van problemen op het terrein aan het directiecomité of de korpschef.

## 5.2 Welke actoren zijn betrokken bij de bepaling en de uitvoering van het beleid?

### Vaststelling

V18 De actoren die betrokken zijn bij het bepalen van het beleid van selectie- en aanstellingsbeleid van schuldbemiddelaars en administratieve afhandeling en toezicht, verschillen van rechtbank tot rechtbank. Binnen eenzelfde rechtbank kunnen de actoren verschillen van afdeling tot afdeling.

### Analyse

Bij de arbeidsrechtbanken die een beleid van selectie en aanstelling van schuldbemiddelaars en administratieve afhandeling en toezicht hebben op het niveau van de arbeidsrechtbank, komt dit als volgt tot stand:

- De voorzitter van de arbeidsrechtbank bepaalt de hoofddoelstellingen van het CSR-beleid in zijn beleidsplan. Die worden stelselmatig in de praktijk gebracht door een projectgroep samengesteld uit alle afdelingen.
- Het beleid wordt bepaald in het kader van een uniformeringsproject waarbij de voorzitter van de arbeidsrechtbank, de afdelingsvoorzitters, de magistraten en de griffie betrokken zijn.<sup>43</sup>
- Het beleid wordt door de jaren heen ontwikkeld door de voorzitter van de arbeidsrechtbank, de magistraten belast met CSR, de griffie en de schuldbemiddelaars.
- Het beleid wordt uitgestippeld door de voorzitter van de arbeidsrechtbank in samenwerking met de hoofdgriffier, de magistraten en de griffiers belast met CSR.
- Het beleid wordt bepaald door de korpschef en het directiecomité.
- De grote lijnen worden bepaald door de enige magistraat die aan de arbeidsrechtbank verbonden is.

Bij de arbeidsrechtbanken die geen beleid van selectie- en aanstelling van schuldbemiddelaars en administratieve afhandeling en toezicht hebben voor de volledige arbeidsrechtbank, gaat men als volgt te werk:

- Het beleid wordt niet op het niveau van de arbeidsrechtbank bepaald, maar voor elke afdeling door de verschillende afdelingsvoorzitters die de griffie daar al dan niet bij betrekken. De verschillende afdelingen van de rechtbank zijn heel autonoom.

<sup>43</sup> Het project was lopende tijdens de terreinfase van de audit. Per 01.01.2022 werden modellen van formulieren en documenten op het niveau van de arbeidsrechtbank in gebruik genomen. Tegen eind april 2022 wordt een uniform vademecum met een beschrijving van de werkprocessen opgesteld.

- Het directiecomité geeft algemene richtlijnen. In elke afdeling stippelen de magistraten, gespecialiseerd in CSR, de grote lijnen van het plaatselijke beleid uit. Het beleid kan ook worden vastgelegd op niveau van de magistratuur. De griffie wordt occasioneel bij dat werk betrokken.
- Hoewel er geen formeel beleid is, worden de grote lijnen bepaald door het directiecomité en het team magistraten die belast zijn met CSR. De griffie wordt hierbij occasioneel betrokken.

Naast bovenstaande personen, die betrokken zijn bij de bepaling en invulling van het beleid, dragen volgende actoren binnen het rechtscollege bij tot de uitvoering van het beleid:

- het administratief personeel;
- de griffiers;
- de referendarissen;
- de magistraten.

Daarnaast dragen ook externe actoren zoals de syndicus van de schuldbemiddelaars en de schuldbemiddelaars zelf bij tot de goede uitvoering van het beleid dat de rechtbank of de afdeling vastlegt.

### Beoordeling

Een algemeen schriftelijk beleid op het niveau van de arbeidsrechtbank om de werkprocessen van selectie en aanstelling van schuldbemiddelaars en de administratieve afhandeling en het toezicht op een efficiënte en uniforme wijze uit te voeren en de risico's die hiermee samenhangen te beheren, wordt aanbevolen.<sup>44</sup> Een efficiënt en uniform werkproces verhoogt de kwaliteit en continuïteit, ten voordele van de rechtzoekende, maar ook van de eigen organisatie en medewerkers. Algemene richtlijnen mogen maatwerk, dat een dossier van collectieve schuldenregeling in zich kan dragen, uiteraard niet in de weg staan.

Een systematische evaluatie van het bestaande beleid is essentieel om het te kunnen aanpassen aan de wijzigende noden. Die evaluatie is nu vaak gekoppeld aan het melden van gebeurtenissen en problemen, maar ook bij het uitblijven van gebeurtenissen is het opportuun om de procedure periodiek af te toetsen aan de praktijk.

Het gebrek aan een referentiedatum op de documenten vergroot het risico op het gebruik van verouderde documenten en dus fouten, dit zowel voor de arbeidsrechtbank als voor haar partners.

Wat het beheerproces betreft, is het zo dat het CSR-geschil in een keten kadert waarin alle actoren van het rechtscollege betrokken zijn en een belangrijke rol vervullen: korpschef, magistraten, griffiers, leden van het administratief personeel en externe personen, zoals de syndicus van de schuldbemiddelaars of de stafhouder.

---

<sup>44</sup> Dit is geen wettelijke verplichting maar een hulpmiddel voor het beheer.

## 6. DE SELECTIE EN AANSTELLING VAN EEN SCHULDBEMIDDELAAR IN DE PRAKTIJK

### 6.1 Hoe gebeurt de selectie van een schuldbemiddelaar in de praktijk?

#### Vaststellingen

- V19 Elke arbeidsrechtbank, zelfs elke afdeling heeft een eigen selectieprocedure voor schuldbemiddelaars. Binnen eenzelfde rechtbank kan de selectieprocedure verschillen van afdeling tot afdeling.
- V20 Negentien van de vierentwintig geauditeerde entiteiten gebruiken één of meerdere criteria om een kandidaat-schuldbemiddelaar te selecteren.
- V21 Het criterium dat het vaakst gebruikt wordt bij de selectie van een schuldbemiddelaar is de opleiding inzake CSR.

#### Analyse

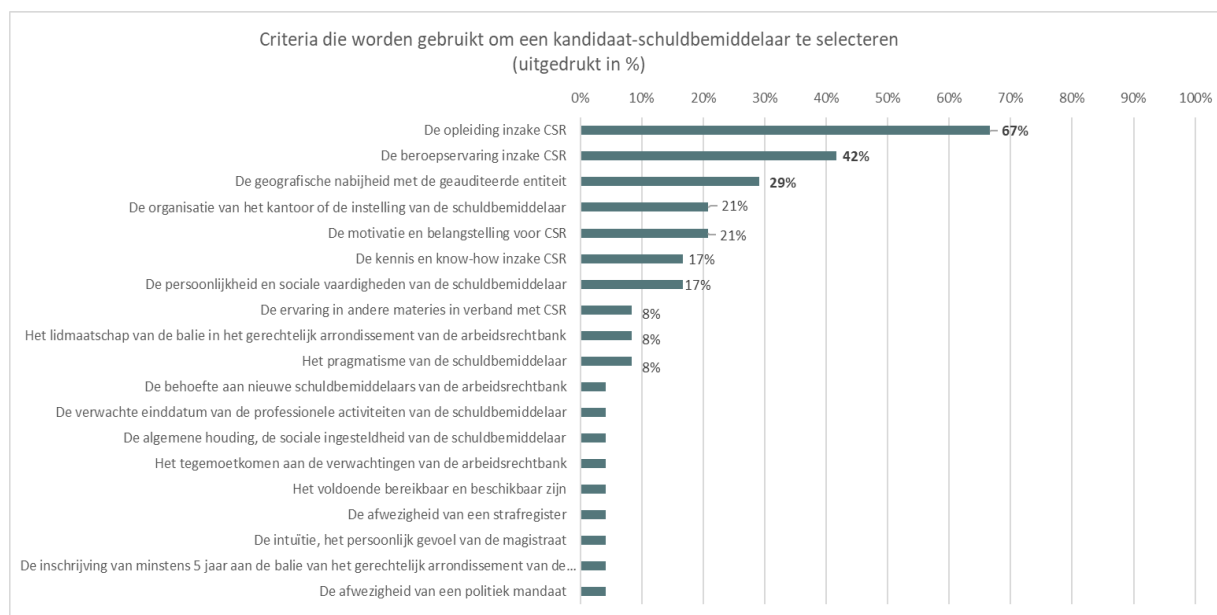
Negentien van de vierentwintig geauditeerde entiteiten hebben tijdens de interviews vermeld één of meerdere criteria te gebruiken bij de selectie van een kandidaat-schuldbemiddelaar. Evenwel deelden 5 van de 24 geauditeerde entiteiten mee geen enkel criterium te gebruiken.

Volgende selectiecriteria werden vermeld:

- de opleiding inzake CSR;
- de beroepservaring inzake CSR;
- de geografische nabijheid met de geauditeerde entiteit;
- de organisatie van het kantoor of de instelling van de schuldbemiddelaar;
- de motivatie en belangstelling voor CSR;
- de kennis en knowhow inzake CSR;
- de persoonlijkheid en sociale vaardigheden van de schuldbemiddelaar;
- de ervaring in andere materies in verband met CSR;
- het lidmaatschap van de balie in het gerechtelijk arrondissement van de arbeidsrechtbank;
- het pragmatisme van de schuldbemiddelaar;
- de behoefte aan nieuwe schuldbemiddelaars van de arbeidsrechtbank;
- de verwachte einddatum van de professionele activiteiten van de schuldbemiddelaar;
- de algemene houding, de sociale ingesteldheid van de schuldbemiddelaar;
- het tegemoetkomen aan de verwachtingen van de arbeidsrechtbank, In het bijzonder, de CSR-dossiers zorgvuldig, snel en op verantwoorde wijze behandelen, de verantwoordelijkheid op zich nemen voor het verstrekken van de juiste adressen van de maatschappelijke zetel of domicilie en juiste ondernemingsnummers of rijksregisternummers van de schuldeisers en dit alles regelmatig verifiëren;
- het voldoende bereikbaar en beschikbaar zijn;
- de afwezigheid van een strafregister;
- de intuïtie, het persoonlijk gevoel van de magistraat;

- de inschrijving van minstens 5 jaar aan de balie van het gerechtelijk arrondissement van de arbeidsrechtbank;
- de afwezigheid van een politiek mandaat.

**Grafiek 11:** De criteria die door de geauditeerde entiteiten gebruikt worden om een kandidaat-schuldbemiddelaar te selecteren



Het selectiecriteria dat de geauditeerde entiteiten het vaakst vermelden, is de opleiding ter zake. Zestien van de vierentwintig geauditeerde entiteiten (of 67%) zeggen met dit criterium rekening te houden tijdens het selectieproces van een kandidaat-schuldbemiddelaar. Vervolgens wordt de beroepservaring (42%) en de geografische nabijheid (29%) het vaakst vermeld als selectiecriteria.

Verskillende arbeidsrechtbanken zeggen dat ze zouden moeten kunnen nagaan of de schuldbemiddelaar daadwerkelijk een opleiding heeft gevolgd (bijvoorbeeld, aan de hand van een certificaat of een attest).

In de praktijk blijken meerdere arbeidsrechtbanken onderstaande selectiestappen gemeen te hebben:

- De kandidatuurstelling van een schuldbemiddelaar bij de afdeling en/of de rechtbank (spontaan of op vraag van de rechtbank). De kandidaat moet een curriculum vitae en eventueel een motivatiebrief naar het rechtscollege sturen.
- Het gesprek met de afdelingsvoorzitter en/of de rechtbank. Tijdens dat gesprek wordt de motivatie van de kandidaat gepeild, worden de criteria geëvalueerd en worden de verwachtingen van de rechtbank toegelicht.
- Het eventuele advies van de stafhouder en/of de syndicus van de schuldbemiddelaars over de kandidatuur.
- Indien de afdeling en/of de rechtbank de kandidatuur aanvaarden, krijgt de schuldbemiddelaar tot slot enkele dossiers (meestal 1 tot 5) om zijn bekwaamheid te beoordelen.



Wanneer de kandidaat-schuldbemiddelaar CSR-dossiers beheert in een ander arrondissement wordt soms aan de korpschef van die andere arbeidsrechtbank gevraagd of de schuldbemiddelaar kwalitatief werk levert.

Kandidaat-schuldbemiddelaars die worden aanvaard, worden op een interne lijst van de arbeidsrechtbank of afdeling genoteerd. De geauditeerde entiteiten gebruiken een 'open' lijst of een 'gesloten' lijst van geselecteerde schuldbemiddelaars.

Een lijst is 'open' wanneer elke persoon die het wenst, overeenkomstig artikel 1675/17, na een selectieproces in de pool van schuldbemiddelaars kan worden opgenomen. Een lijst is 'gesloten' wanneer geen nieuwe kandidaten meer worden aanvaard om de pool van schuldbemiddelaars aan te vullen. De lijst kan terug worden opgesteld in functie van de behoeften.

In een geauditeerde entiteit stipt een magistraat aan dat hij geen lijst van geselecteerde schuldbemiddelaars gebruikt en niet op de hoogte is van het bestaan/het gebruik van een lijst door de andere rechters van het rechtcollege.

## 6.2 Hoe gebeurt de aanstelling van de schuldbemiddelaar in een concreet dossier?

### Vaststellingen

- V22 De 24 geauditeerde entiteiten gebruiken allemaal criteria om een schuldbemiddelaar in een concreet dossier aan te stellen.
- V23 Vijftien van de vierentwintig geauditeerde entiteiten hanteren een interne richtlijn om de nieuwe CSR-dossiers te verdelen onder de geselecteerde schuldbemiddelaars.
- V24 De geauditeerde entiteiten zijn niet op de hoogte van het aantal dossiers die een schuldbemiddelaar eventueel beheert in een ander gerechtelijk arrondissement.

### Analyse

Alle 24 geauditeerde entiteiten hebben tijdens de interviews vermeld één of meerdere van de volgende criteria te gebruiken bij de aanstelling van een schuldbemiddelaar in een concreet dossier:

- de geografische nabijheid;
- de billijke verdeling van de CSR-dossiers tussen de verschillende schuldbemiddelaars op de lijst van de entiteit;
- het aantal dossiers dat al aan de schuldbemiddelaar is toegewezen;
- de ervaring in andere materies in verband met CSR;
- de kennis inzake faillissementen;
- de persoonlijkheid en sociale vaardigheden van de schuldbemiddelaar;
- de persoonlijkheid van de schuldenaar;
- de compatibiliteit van de persoonlijkheid van de schuldbemiddelaar met die van de schuldenaar;
- de bereikbaarheid en beschikbaarheid van de schuldbemiddelaar;
- de werklust van de schuldbemiddelaar;
- de kennis van de taal van de schuldenaar;

- het OCMW voor meer sociale dossiers en een advocaat voor meer technische dossiers;
- het voorstel van de schuldenaar in het verzoekschrift, dat gemotiveerd moet zijn;
- de toegankelijkheid van het kantoor van de schuldbemiddelaar;
- de woonplaats van de schuldenaar;
- de mobiliteit van de schuldenaar;
- de expertise van de schuldbemiddelaar in vergelijking met de complexiteit van het dossier;
- de veiligheid van de schuldbemiddelaar (niet alleen in een kantoor werken);
- de kostprijs van de schuldbemiddelaar;
- de schuldbemiddelaars worden om beurten gekozen op de lijst van de geauditeerde entiteit;
- de schuldbemiddelaar mag niet in hetzelfde kantoor werken als de advocaat die het CSR-verzoekschrift heeft ingediend;
- de schuldbemiddelaar mag geen bewindvoerder zijn in datzelfde dossier;
- de schuldbemiddelaar mag geen schuldeiser van de schuldenaar zijn;
- de aanstelling van dezelfde schuldbemiddelaar bij een koppel en samenwonenden;
- het ontbreken van belangenconflicten;
- de kennis van de psychosociale context van de schuldenaar, het begrip voor de sociale problemen en de psychologische kennis;
- de kwaliteit van de bestaande samenwerking tussen de schuldbemiddelaar en het rechtscollege;
- de tegemoetkoming aan de criteria van de balie van het arrondissement.

De aanstelling van een schuldbemiddelaar gebeurt in de praktijk op volgende wijzen:

- de magistraat stelt de schuldbemiddelaar aan zonder tussenkomst van de griffie;
- de griffie of de referendaris stellen een schuldbemiddelaar voor aan de magistraat.

De geauditeerde entiteiten hanteren volgende richtlijnen bij de verdeling van de CSR-dossiers onder de geselecteerde schuldbemiddelaars:

- Twee van de vierentwintig geauditeerde entiteiten melden dat ze elke schuldbemiddelaar maximaal 100 tot 150 CSR-dossiers toewijzen.
- Zeven geauditeerde entiteiten delen mee dat de schuldbemiddelaars dossiers krijgen in functie van hun verwerkingsvermogen en hun doeltreffendheid en/of hun administratieve structuur zonder dat er een maximum aantal dossiers per schuldbemiddelaar is bepaald.
- In 2 geauditeerde entiteiten krijgt elke schuldbemiddelaar jaarlijks 10 tot 15 nieuwe dossiers toegewezen.
- In 2 geauditeerde entiteiten wordt elke schuldbemiddelaar jaarlijks 5 tot 10 keer aangesteld.
- In 2 geauditeerde entiteiten krijgt elke schuldbemiddelaar maandelijks 1 tot 5 nieuwe dossiers toegewezen.
- In 9 geauditeerde entiteiten is er geen enkele richtlijn bepaald, in termen van een maximum van aantal nieuwe dossiers dat per jaar, per maand of in totaliteit kan worden toegewezen aan een schuldbemiddelaar.

In een arbeidsrechtbank leggen de verschillende afdelingen autonoom vast hoeveel nieuwe CSR-dossiers een schuldbemiddelaar per maand kan krijgen.

De geauditeerde entiteiten weten vandaag niet hoeveel dossiers een schuldbemiddelaar beheert in een ander gerechtelijk arrondissement.

Via de toepassing van een quota van aantal aanstellingen per jaar en een gesloten lijst van schuldbemiddelaars willen bepaalde geauditeerde entiteiten er ook voor zorgen dat elke schuldbemiddelaar een minimum aantal dossiers in portefeuille heeft om voldoende expertise in de materie te kunnen opbouwen en behouden. Een schuldbemiddelaar met een te laag aantal dossiers bezit soms onvoldoende expertise en kan daarom niet als voldoende kwaliteitsvol worden gekenmerkt.

### 6.3 De preventie van belangenconflicten bij de selectie en aanstelling van schuldbemiddelaars

#### Vaststellingen

- V25 Vijf van de vierentwintig geauditeerde entiteiten stellen nooit een plaatsvervangend rechter aan als schuldbemiddelaar. De meeste geauditeerde entiteiten die een cumulatie van beide functies niet strikt vermijden, hanteren wel duidelijke voorwaarden.
- V26 De inschatting van het risico op belangenconflicten verschilt tussen de geauditeerde entiteiten en soms tussen de individuen binnen eenzelfde entiteit.

#### Analyse

De 24 geauditeerde entiteiten gaan op volgende wijze om met het potentiële belangenconflict dat zich kan voordoen bij een schuldbemiddelaar die ook optreedt als plaatsvervangend rechter:

- Dertien geauditeerde entiteiten stippen aan dat ze een plaatsvervangend rechter kunnen aanstellen als schuldbemiddelaar mits naleving van volgende voorwaarden. De functies van plaatsvervangend rechter en van schuldbemiddelaar moeten in verschillende afdelingen worden uitgeoefend of een plaatsvervangend rechter mag geen CSR-dossiers behandelen in het kader van zijn activiteit als rechter indien hij ook schuldbemiddelaar is.
- Eén geauditeerde entiteit meldt dat ze een plaatsvervangend rechter kan aanstellen als schuldbemiddelaar zonder bijzondere voorwaarden.
- Vijf geauditeerde entiteiten delen mee dat ze nooit een plaatsvervangend rechter aanstellen als schuldbemiddelaar.
- De andere vijf hebben geen mening ter zake.<sup>45</sup>

De geauditeerde entiteiten nemen één of meerdere van volgende maatregelen om het risico van belangenconflicten bij een schuldbemiddelaar te beperken:

- De schuldbemiddelaar meldt de entiteit spontaan dat er een belangenconflict is.
- De geauditeerde entiteit vertrouwt op de deontologie van de schuldbemiddelaar wanneer dat een advocaat is.

<sup>45</sup> Dit om meerdere redenen. Bijvoorbeeld, omdat de geauditeerde entiteit geen plaatsvervangende rechters heeft en nog nooit met een cumulatie van mandaten is geconfronteerd of omdat de geauditeerde entiteit zich minder bewust is van het potentieel risico van belangenconflicten.

- De geauditeerde entiteit spoort de schuldbemiddelaars aan haar spontaan in te lichten over elk mogelijk potentieel belangenconflict.
- De schuldbemiddelaar-advocaat mag niet actief zijn in een kantoor waarin een van zijn confraters de raadsman van een schuldeiser is.
- Indien het verzoekschrift door een advocaat of een OCMW wordt ingediend, worden ze niet zelf aangesteld als schuldbemiddelaar in dit dossier.
- De schuldbemiddelaar mag niet de raadsman van een van de schuldeisers zijn (geweest).
- De schuldbemiddelaar mag geen politiek mandaat bekleden.
- De schuldbemiddelaar mag zelf geen schuldeiser van de schuldenaar zijn.
- De schuldbemiddelaar-advocaat mag niet in hetzelfde kantoor werken als de advocaat die het verzoekschrift van CSR heeft opgesteld.
- De schuldbemiddelaar mag in het verleden niet de advocaat van de schuldenaar zijn geweest in een ander geschil.
- De schuldbemiddelaar mag geen bewindvoerder zijn van de schuldenaar.

## Beoordeling

### *Selectie van een kandidaat-schuldbemiddelaar*

Alle geauditeerde entiteiten hanteren een formele of informele procedure om kandidaat-schuldbemiddelaars te selecteren. De meeste geauditeerde entiteiten maken tijdens die procedure gebruik van selectiecriteria. Het aantal criteria verschilt tussen de arbeidsrechtbanken en soms zelfs tussen de afdelingen van eenzelfde rechtbank. De HRJ is van mening dat een transparante toepassing van uniforme selectiecriteria op het niveau van de arbeidsrechtbank een bijkomende garantie kan betekenen voor een kwaliteitsvolle uitoefening van de taken van de schuldbemiddelaar.

Het criterium dat door een overgrote meerderheid van de geauditeerde entiteiten wordt afgetoetst tijdens het selectiegesprek is de opleiding inzake CSR. Er bestaat geen officieel erkende (basis-)opleiding. Het louter volgen van een (basis-)opleiding op zich is bovendien maar één mogelijke indicator voor de kwaliteit van de potentiële schuldbemiddelaar. De materie evolueert en dus is het van belang dat de schuldbemiddelaars ook voortgezette opleidingen blijven volgen. Momenteel is er nog geen verplichte opleiding voor bepaalde categorieën van schuldbemiddelaars hoewel dat wettelijk voorzien is door artikel 7, § 1, 1<sup>o</sup>, van de wet van 26 maart 2012.<sup>46</sup> Deze bepaling werd nog niet volledig in de praktijk gebracht, dit is sterk aanbevolen. Meer nog, de wet is niet correct overgenomen in de geconsolideerde wetgeving.<sup>47</sup>

<sup>46</sup>Wet van 26 maart 2012 tot wijziging van het Gerechtelijk Wetboek wat de collectieve schuldenregeling betreft.

[https://etaamb.openjustice.be/nl/wet-van-26-maart-2012\\_n2012009166.html](https://etaamb.openjustice.be/nl/wet-van-26-maart-2012_n2012009166.html)

Art. 7, § 1, 1<sup>o</sup>,

Als schuldbemiddelaar kunnen alleen worden aangesteld : de advocaten, de ministeriële ambtenaren of de gerechtelijke mandatarissen, op voorwaarde dat ze zijn erkend. De Koning bepaalt de nadere regels van die erkenning. De erkenning wordt slechts verleend indien de schuldbemiddelaar de daartoe door de bevoegde overheid georganiseerde opleiding heeft gevolgd

De Koning moet deze bepaling in werking stellen, wat nog niet is gebeurd (artikel 9 van dezelfde wet).

<sup>47</sup>Beschikbaar op: [https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi\\_loi/change\\_lg.pl?cn=1967101005&la=N&language=nl&table\\_name=wet](https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?cn=1967101005&la=N&language=nl&table_name=wet)

### *Aanstelling van een schuldbemiddelaar*

Alle geauditeerde entiteiten maken gebruik van criteria om de meest geschikte schuldbemiddelaar aan te stellen in een concreet dossier. Zij verschillen van arbeidsrechtbank tot arbeidsrechtbank en soms zelfs tussen de afdelingen van eenzelfde rechtbank. De HRJ is van oordeel dat het gebruik van aanstellingscriteria een goede praktijk is. Zij zouden wel op uniforme en transparante wijze op het niveau van de arbeidsrechtbank moeten worden toegepast.

Voor een goede begeleiding van de schuldenaar en om een goede communicatie met de schuldeisers te verzekeren, is het belangrijk dat het aantal dossiers per schuldbemiddelaar beperkt wordt. Wanneer eenzelfde schuldbemiddelaar veel dossiers heeft, bestaat het risico dat de administratieve afhandeling te veel aandacht krijgt ten koste van de sociale en financiële situatie en de toekomstperspectieven van de schuldenaar.

De goede werking van het rechtscollege kan ook in het gedrang komen als een schuldbemiddelaar met veel dossiers vervangen moet worden in zijn functie. Meer bepaald bij fraude of wanneer een schuldbemiddelaar zelf zijn activiteit stopzet, moet het rechtscollege al die dossiers opnieuw toedelen aan een andere schuldbemiddelaar.

De arbeidsrechtbank zou per schuldbemiddelaar, die in het arrondissement kan worden aangesteld, een overzicht moeten hebben van het totaal aantal dossiers dat deze schuldbemiddelaar beheert in en buiten het arrondissement.<sup>48</sup> Bijkomend hebben de arbeidsrechtbanken geen zicht op de andere gerechtelijke mandaten die een schuldbemiddelaar kan uitoefenen (bijvoorbeeld als bewindvoerder).

De toepassing van een minimum aantal dossiers die een schuldbemiddelaar zou moeten beheren om expertise te kunnen hebben en dus kwaliteit te garanderen, is een goede praktijk.

### *Preventie van belangenconflicten*

Zoals reeds meegedeeld door de HRJ moet een cumulatie van de functies van plaatsvervangend rechter en gerechtelijk mandataris vermeden worden.<sup>49</sup>

Alle arbeidsrechtbanken moeten zich bewust zijn van het risico van belangenconflicten. De preventie van belangenconflicten is belangrijk bij de selectie en aanstelling van een schuldbemiddelaar, maar ook gedurende de procedure moet er een waakzaamheid blijven. Het is onvoldoende om uitsluitend te steunen op de deontologie of meldingsplicht van de schuldbemiddelaar. De arbeidsrechtbank zou ook zelf controles hierop moeten uitvoeren.

---

<sup>48</sup> Een geauditeerde entiteit stelt voor een dashboard op te stellen (bijvoorbeeld beschikbaar via het CBB) waarin elke schuldbemiddelaar alle CSR-dossiers registreert die hij voor elke entiteit in het land beheert. Deze lijst zou door de schuldbemiddelaar worden bijgehouden.

<sup>49</sup> <https://hrj.be/nl/publicaties/2019/audit-het-toezicht-op-de-bewindvoeringen-door-de-vredegerechten>

## 7. DE ADMINISTRatieve AFHANDELING EN HET TOEZICHT IN DE PRAKTIJK

### 7.1 Worden de wettelijke termijnen van administratieve afhandeling en toezicht nageleefd?

#### Vaststellingen

- V27 De termijn van 8 dagen tussen de neerlegging van het verzoekschrift en de beschikking van toelaatbaarheid kan niet altijd worden nageleefd omdat er onvolledige verzoekschriften worden ingediend.
- V28 De minnelijke aanzuiveringsregeling wordt slechts in 24% van de dossiers overeenkomstig de wettelijke termijnen (binnen de 12 maanden) gehomologeerd. De wettelijke termijnen worden als niet realistisch geëvalueerd.
- V29 Zeven van de vierentwintig geauditeerde entiteiten controleren de tijdige neerlegging van het jaarverslag niet.
- V30 De wettelijke referentiedatum voor de neerlegging van het jaarverslag wordt niet door alle geauditeerde entiteiten gehanteerd.

#### Analyse

##### a) Termijnen waarbinnen de beschikking van toelaatbaarheid wordt uitgesproken door de rechter

Conform artikel 1675/6, § 1, van het Gerechtelijk Wetboek doet de rechter binnen de acht dagen uitspraak over de toelaatbaarheid na indiening van het verzoekschrift. Als de rechter aan de verzoeker vraagt zijn verzoekschrift aan te vullen overeenkomstig artikel 1675/4, § 3, volgt de beschikking over de toelaatbaarheid uiterlijk acht dagen na neerlegging van het vervolledigde verzoekschrift ter griffie.

Op basis van de reeds besproken cijfers in punt 4.3.3 werden volgende vaststellingen gedaan:

- De gemiddelde duurtijd tot de toelaatbaarheid varieert sterk tussen de arbeidsrechtbanken onderling.
- Het gemiddelde aantal dagen tussen de toekenning van een rolnummer aan het dossier (bij ontvangst van het verzoekschrift) en de toelaatbaarheid is 26 dagen.
- Het mediaan aantal dagen tussen de toekenning van een rolnummer aan het dossier (bij ontvangst van het verzoekschrift) en de toelaatbaarheid is 10 dagen.
- In 48% van de dossiers werd de beschikking van toelaatbaarheid binnen de 8 dagen uitgesproken.

De termijn van 8 dagen tussen de neerlegging van het verzoekschrift en de beschikking van toelaatbaarheid kan niet altijd worden nageleefd omdat er onvolledige verzoekschriften worden ingediend. Het rechtscollege moet bijkomende informatie vragen aan de verzoeker omdat de informatie onduidelijk is, de gegevens onvolledig zijn of omdat sommige documenten ontbreken. Het dossier wordt 'in wacht' gezet tot de antwoorden worden ontvangen. Omdat de situatie complex is of de rechtzoekende niet onmiddellijk antwoordt, kan het even duren voor sommige rechtscolleges die informatie ontvangen.

Wanneer het verzoekschrift onvolledig is, houden meerdere rechtscolleges een (elektronisch of papieren) tijdschema bij om de duur op te volgen tussen de indiening van het verzoekschrift en de ontvangst van de bijkomende informatie en de volgende stappen in het dossier. In sommige rechtscolleges wordt bijvoorbeeld een nieuwe herinnering gestuurd na een maand en indien de informatie dan niet is meegedeeld, wordt het dossier niet-toelaatbaar verklaard. In een streven naar efficiëntie hebben bepaalde geauditeerde entiteiten standaardbrieven opgesteld om de bijkomende informatie gestructureerd op te vragen.

Alle arbeidsrechtbanken, met uitzondering van één, gebruiken een standaardmodel van eenzijdig verzoekschrift. Dankzij het standaardmodel van eenzijdig verzoekschrift kan het rechtcollege de controle in dit stadium van de procedure standaardiseren en de rechtzoekende bij aanvang laten weten welke informatie het rechtcollege nodig heeft. Op deze manier wordt het proces efficiënter en effectiever. (Dit wordt in meer detail besproken in punt 7.2 a) van het rapport)

#### b) Termijn voor de kennisgeving van de beschikking tot toelaatbaarheid

Artikel 1675/9 van het Gerechtelijk Wetboek bepaalt dat de griffier de beschikking tot toelaatbaarheid binnen de vijf dagen na de uitspraak (per gerechtsbrief) meedeelt aan:

- 1° de schuldenaar en zijn echtgenoot of de wettelijk samenwonende (...)
- 2° de schuldeisers en de personen die een persoonlijke zekerheid hebben gesteld onder toevoeging (...), van een formulier van aangifte van schuldvordering (...)
- 3° de schuldbemiddelaar onder toevoeging van een afschrift van het verzoekschrift en van de als bijlage toegevoegde stukken;
- 4° de betrokken schuldenaars (...)

De arbeidsrechtbanken wijzen unaniem op de zeer hoge werklast die de kennisgeving via gerechtsbrief van de beschikking van toelaatbaarheid veroorzaakt. (zie punt 7.5)

Een gerechtsbrief is niet enkel complexer dan een gewone brief, maar er kunnen snel veel gerechtsbrieven per dossier nodig zijn. Ook het beheer van de ontvangstbewijzen betekent een hoge werklast voor de griffiediensten. De naleving van de wettelijke termijn is mogelijk ten koste van enorme inspanningen, een hoge werkdruk en de inzet van personeel ten nadele van andere belangrijke taken, zoals bijvoorbeeld het toezicht op de jaarverslagen en de kosten- en erelonenstaten.

Als bijvoorbeeld de beschikking van toelaatbaarheid meegedeeld wordt aan de schuldenaar en zijn echtgenoot, aan 10 schuldeisers, aan de schuldbemiddelaar en aan 2 schuldenaars van inkomsten, dan moeten er in totaal 15 gerechtsbrieven worden verstuurd. Als dit cijfer vermenigvuldigd wordt met 7 beslissingen van toelaatbaarheid per dag, vertegenwoordigt dit een totaal van 105 gerechtsbrieven die alleen voor die fase van de procedure dagelijks moeten worden verstuurd. Ter illustratie: een arbeidsrechtbank heeft in 2020 meer dan 93.000 aangetekende brieven en gerechtsbrieven verstuurd in de volledige CSR-procedure.

### c) Termijnen voor de homologatie van een minnelijke aanzuiveringsregeling

Artikel 1675/11 het Gerechtelijk Wetboek bepaalt het volgende: Wanneer de schuldbemiddelaar vaststelt dat geen overeenkomst over een minnelijke aanzuiveringsregeling kan worden bereikt en in ieder geval wanneer (binnen zes maanden) te rekenen van zijn aanstelling geen overeenkomst kon worden bereikt, maakt hij een proces-verbaal in die zin op dat hij, met het oog op een eventuele gerechtelijke aanzuiveringsregeling, aan de rechter bezorgt. De schuldbemiddelaar legt het dossier van de procedure van minnelijke aanzuiveringsregeling, met toevoeging van zijn opmerkingen, ter griffie neer. In afwijking van (...) kan de in het eerste lid bedoelde termijn van zes maanden slechts eenmaal worden verlengd met een maximumtermijn van zes maanden.

Na de kennisgeving van de toelaatbaarheid en de aanstelling van de schuldbemiddelaar begint een termijn van 6 maanden, die eenmaal verlengd kan worden, te lopen om een minnelijke aanzuiveringsregeling voor te stellen aan de partijen. Wanneer het volgens de schuldbemiddelaar onmogelijk is een minnelijke aanzuiveringsregeling op te stellen, vraagt hij aan de rechter om een gerechtelijke aanzuiveringsregeling op te leggen.

Op basis van de cijfers die in punt 4.3.3.c) werden besproken, werden volgende vaststellingen gedaan voor het geheel van de arbeidsrechtbanken:

- Het gemiddelde aantal dagen tussen de beschikking van toelaatbaarheid en de homologatie van de minnelijke aanzuiveringsregeling is 669 dagen (of 22 maanden);
- Het mediaan aantal dagen tussen de beschikking van toelaatbaarheid en de homologatie van de minnelijke aanzuiveringsregeling is 505 dagen (of 17 maanden);
- In slechts 24% van de dossiers wordt een minnelijke aanzuiveringsregeling overeenkomstig de wettelijke termijnen (binnen één jaar) gehomologeerd.

Voor de grote meerderheid van de dossiers kan de termijn van 6 maanden waarin artikel 1675/11 van het Gerechtelijk Wetboek voorziet en die eenmaal verlengd kan worden, dus niet worden nageleefd.

Er werd vastgesteld dat daar meerdere redenen voor zijn. De complexe socio-economische situatie van de schuldenaar kan als externe hoofdreden worden beschouwd. Het vergt immers tijd om de situatie te stabiliseren op basis waarvan dan een aanzuiveringsregeling kan opgesteld worden.

De arbeidsrechtbanken zijn van mening dat de (eenmaal verlengbare) termijn van 6 maanden niet realistisch is. Meerdere entiteiten geven toe dat ze de schuldbemiddelaar automatisch een termijn van 12 maanden of meer geven. Pas wanneer die termijn overschreden is, wordt een herinnering naar de schuldbemiddelaar gestuurd.

De voorbereidingsfase was historisch gezien beperkt tot zes maanden, maar die termijn kon voor onbepaalde duur worden verlengd. De verlenging met een maximumtermijn van 6 maanden werd ingevoegd bij artikel 4 van de wet van 26 maart 2012 tot wijziging van het Gerechtelijk Wetboek wat de collectieve schuldenregeling betreft.



#### d) Termijnen voor de neerlegging van een jaarverslag

Elk jaar, te rekenen van de beschikking van toelaatbaarheid of telkens wanneer de rechter er om verzoekt en bij het verstrijken van de aanzuiveringsregeling, bezorgt de schuldbemiddelaar de rechter een verslag over de stand en de evolutie van de procedure.<sup>50</sup>

Zeven van de vierentwintig geauditeerde entiteiten controleren de tijdige neerlegging van het jaarverslag niet. Zij voeren onderstaande redenen aan om dit te rechtvaardigen:

- gebrek aan personeel en tijd om dergelijke controles uit te voeren;
- de verschillende functies van de software ARTT zijn niet gekend;
- niet alle CSR-dossiers zijn in de software ARTT ingevoerd. Het gaat hier voornamelijk over dossiers van voor september 2007 waarin de beslagrechter bevoegd was voor de CSR-procedure.

Zeventien van de vierentwintig geauditeerde entiteiten controleren de ontvangst van de jaarverslagen op volgende wijzen:

- door alle schuldbemiddelingsdossiers stelselmatig eenmaal per jaar manueel te controleren;
- door periodiek via ARTT een lijst te trekken van alle dossiers waarin er niet tijdig een jaarverslag werd neergelegd;
- via het gebruik van een agenda (Outlook) bijgehouden door de griffier of de magistraat;
- via het gebruik van een spreadsheet in Excel (afkomstig van de schuldbemiddelaars en/of van de afdeling/arbeidsrechtbank zelf);
- in het kader van een samenwerking met de syndicus van de schuldbemiddelaars;
- met een eigen ontwikkeld programma dat de gegevens en datums waarop de verslagen moeten worden ingediend, uit ARTT haalt. Ze doen dit omdat de werkwijze via ARTT als te arbeidsintensief wordt beschouwd.

Bij 6 van deze 17 geauditeerde entiteiten is de controle evenwel niet systematisch of periodiek ingebed in de activiteiten, maar afhankelijk van het individu (bijvoorbeeld, de magistraat die via een agenda de eigen dossiers opvolgt) of in functie van de beschikbare middelen (bijvoorbeeld, de manuele controle van de dossiers in de vakantieperiode door de beschikbare griffiemedewerkers).

Bij de steekproefsgewijze controle van de 115 individuele CSR-dossiers bij de 23 griffies werd nagegaan of het jaarverslag daadwerkelijk jaarlijks werd neergelegd door de schuldbemiddelaar. In 99 van de 115 dossiers (of 86%) werd er voor elk jaar een jaarverslag neergelegd door de schuldbemiddelaar. In 15 dossiers (of 13%) werd het jaarverslag niet elk jaar bezorgd.<sup>51</sup> In één dossier (1%) was de neerlegging nog niet aan de orde.

<sup>50</sup> Artikel 1675/17, §3, van het Gerechtelijk Wetboek.

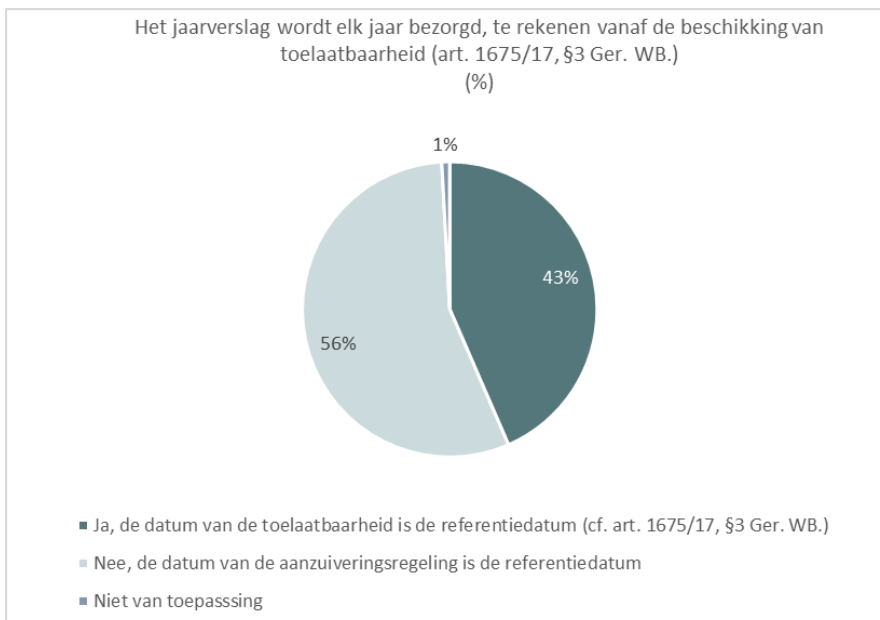
<sup>51</sup> Bij het uitvoeren van de controle werd er rekening gehouden met de te verwachte datum van het jaarverslag (op elke vervaldag van de beschikking van toelaatbaarheid of op elke vervaldag van de aanzuiveringsregeling; dit overeenkomstig de werkwijze van de geauditeerde entiteit of de individuele werkwijze van de schuldbemiddelaar). Zie ook Grafiek 13.

**Grafiek 12:** De jaarlijkse neerlegging van het jaarverslag



Uit de steekproef van dossiers blijkt dat het merendeel van de jaarverslagen niet volgens de wettelijke referentiedatum van de beschikking van toelaatbaarheid werd ingediend, maar één jaar na de goedkeuring van de aanzuiveringsregeling. Dit is dus niet in overeenstemming met artikel 1675/17, §3, tweede lid van het Gerechtelijk Wetboek.

**Grafiek 13:** De neerlegging van het jaarverslag gebeurt overeenkomstig de wettelijke referentiedatum, met name de datum van de beschikking van toelaatbaarheid



Bij 64 (of 56%) van de 115 gecontroleerde dossiers werd vastgesteld dat het jaarverslag wordt neergelegd op de vervaldag van de aanzuiveringsregeling. Slechts in een minderheid (43%) van de dossiers is de datum van de beschikking van toelaatbaarheid de referentiedatum op basis waarvan het jaarverslag moet worden bezorgd.

De reden waarom de huidige wettelijke werkwijze niet wordt toegepast vindt hoofdzakelijk haar oorsprong in de wetwijziging van 2012.<sup>52</sup> Vóór de wetwijziging was de datum van de aanzuiveringsregeling immers de referentiedatum voor het jaarverslag.

Bepaalde geauditeerde entiteiten:

- hanteren beleidsmatig nog steeds de werkwijze van voor de wetwijziging;
- passen afhankelijk van de inschrijvingsdatum van het dossier en de datum van de wetwijziging een dubbel systeem toe (bij dossiers van voor de wetwijziging is de aanzuiveringsregeling de referentiedatum, bij dossiers van na de wetwijziging is de toelaatbaarheid de referentiedatum);
- laten de keuze aan de schuldbemiddelaar;
- laten de keuze afhangen van de voortgang van het dossier. Soms wordt er bijvoorbeeld geen jaarverslag verwacht indien er nog geen aanzuiveringsregeling werd bekomen, dit vanuit het zogenaamd kostenbesparende oogpunt voor de schuldenaar.

Een geauditeerde entiteit die de oude werkwijze blijft toepassen, deelde mee dat, volgens zijn interpretatie van de wet, dit niet expliciet verboden is, omdat artikel 1675/17, §3, tweede lid van het Gerechtelijk Wetboek stelt dat het jaarverslag ook op verzoek van de arbeidsrechtbank moet worden bezorgd.

## 7.2 Evaluatie van de controles uitgevoerd door de arbeidsrechtbanken

### Vaststellingen

- V31 De verschillende controles volgen de chronologie van de CSR-procedure, maar het aantal controles verschilt sterk tussen rechtbanken, afdelingen en magistraten.
- V32 Drieëntwintig van de vierentwintig geauditeerde entiteiten stellen een optioneel standaardmodel van eenzijdig verzoekschrift ter beschikking en achttien geauditeerde entiteiten stellen een optioneel standaardmodel van jaarverslag ter beschikking.
- V33 De sociale toestand van de schuldenaar en zijn toekomstperspectieven worden nog te vaak onvoldoende beschreven in het jaarverslag.
- V34 De stand van de CSR-procedure en de financiële toestand van de schuldenaar worden bijna altijd beschreven in het jaarverslag.
- V35 De aanpassing van het leefgeld aan de gezondheidsindex wordt door een minderheid van de geauditeerde entiteiten gecontroleerd.
- V36 Alle geauditeerde entiteiten verwachten dat het overzicht van de financiële bewegingen van de bemiddelingsrekening of een kopie van de rekeninguittreksels bij het jaarverslag worden gevoegd, maar in de praktijk gebeurt dit niet altijd.
- V37 De controle van de kosten- en erelonenstaat is voor bepaalde bedragen moeilijk in de praktijk te brengen.
- V38 De forfaitaire bedragen van de kosten- en erelonenstaat komen overeen met de bedragen van het koninklijk besluit van 18 december 1998.

<sup>52</sup> Wet van 26 maart 2012 tot wijziging van het Gerechtelijk Wetboek wat de collectieve schuldenregeling betreft.  
[https://etaamb.openjustice.be/nl/wet-van-26-maart-2012\\_n2012009166.html](https://etaamb.openjustice.be/nl/wet-van-26-maart-2012_n2012009166.html)

- V39 Het forfaitaire bedrag voor de kosten van telefonie, elektronische berichtgeving en fotokopieën dat overeenkomstig het koninklijk besluit van 18 december 1998 per dossier moet worden aangerekend, wordt door een aantal geauditeerde entiteiten jaarlijks aangerekend.
- V40 Het artikel 2,2° van het koninklijk besluit van 18 december 1998 dat de vergoeding van de verrichtingen regelt, kan op verschillende manieren geïnterpreteerd worden.
- V41 Het nalaten van de schuldbemiddelaar om bij het einde van de procedure het dossier in CBB af te sluiten, kan voor onnodige klachten en werklast zorgen bij de griffie.

## Analyse

Elk stadium van de CSR-procedure kan worden gecontroleerd. Zo zijn er controles mogelijk bij: het neerleggen van het verzoekschrift, de toelaatbaarheid, de geldigverklaring van de aanzuiveringsregeling, de neerlegging van het jaarverslag, de begroting van de kosten en erelonen van de schuldbemiddelaar en bij de afsluiting van de regeling (met name op het einde van de procedure, maar ook bij vervroegde terugbetaling van de schulden, de afwijzing, de herroeping, bij afstand of overlijden).

### a) De eerste controles bij de neerlegging van het eenzijdig verzoekschrift

De schuldenaar legt een eenzijdig verzoekschrift neer bij de griffie van de arbeidsrechtbank van zijn woonplaats krachtens de artikelen 578, 14<sup>o53</sup> en 628, 17<sup>o54</sup>, van het Gerechtelijk Wetboek. Het verzoekschrift moet de gegevens bevatten die artikel 1675/4 van het Gerechtelijk Wetboek voorschrijft.<sup>55</sup>

<sup>53</sup> Art. 578. De arbeidsrechtbank neemt kennis: (...) 14° van vorderingen betreffende de collectieve schuldenregeling (...)

<sup>54</sup> Art. 628. Tot kennisneming van de vordering is alleen bevoegd: (...) 17° de rechter van de woonplaats van de schuldenaar, op het ogenblik waarop de vordering wordt ingediend, wanneer het een vordering betreft bedoeld in artikel 1675, § 2 van het Gerechtelijk Wetboek.

Art. 1675/2 Elke natuurlijke persoon (...), die geen koopman is in de zin van artikel 1 van het Wetboek van Koophandel kan, indien hij niet in staat is om, op duurzame wijze, zijn opeisbare of nog te vervallen schulden te betalen en voor zover hij niet kennelijk zijn onvermogen heeft bewerkstelligd, bij de rechter een verzoek tot het verkrijgen van een collectieve schuldenregeling indienen. Indien de in het eerste lid bedoelde persoon vroeger koopman is geweest, kan hij dat verzoek slechts indienen ten minste zes maanden na het stopzetten van zijn handel of, zo hij failliet werd verklaard, na de sluiting van het faillissement. De persoon waarvan [1 de minnelijke of gerechtelijke aanzuiveringsprocedure werd herroepen] bij toepassing van artikel 1675/15, § 1, [1 ...]1 kan gedurende een periode van vijf jaar te rekenen vanaf de datum van het vonnis van herroeping geen verzoekschrift tot het verkrijgen van een collectieve schuldenregeling indienen.

<sup>55</sup> Art. 1675/4, § 1, De vordering tot collectieve schuldenregeling wordt ingeleid bij verzoekschrift en behandeld overeenkomstig de artikelen 1027 tot 1034. De als bijlage toegevoegde stukken bij het verzoekschrift worden in tweevoud neergelegd of toegestuurd.

§ 2, Het verzoekschrift bevat de volgende vermeldingen:

1° de dag, de maand en het jaar;

2° de naam, de voornamen, de geboortedatum en de woonplaats van de schuldenaar en in voorkomend geval zijn rijksregisternummer en de naam, de voornamen, de woonplaats en de hoedanigheid van zijn wettelijke vertegenwoordigers;

3° het onderwerp en in het kort de gronden van de vordering;

4° de aanwijzing van de rechter die ervan kennis moet nemen;

5° de identiteit van de eventueel voorgestelde schuldbemiddelaar;

6° naam, voornamen, woonplaats en geboortedatum van de echtgenoot van de schuldenaar of de met de schuldenaar samenwonende(n), desgevallend hun huwelijksvermogensstelsel evenals de samenstelling van het gezin;

7° een gedetailleerde staat en raming van de baten en de lasten van het vermogen van de schuldenaar, van het gemeenschappelijk vermogen indien hij gehuwd is onder een stelsel van gemeenschap van goederen en van het vermogen van de echtgenoot of de met de schuldenaar samenwonende(n);

8° een gedetailleerde staat en raming van de, binnen de zes maanden voorafgaand aan de inleiding van het verzoekschrift, vervreemde goederen die deel uitmaakten van de vermogens bedoeld in 7°;

9° de naam, de voornamen en de woonplaats of, wanneer het een rechtspersoon betreft, de benaming en de zetel van de schuldeisers van de schuldenaar en in voorkomend geval van de schuldenaars van de schuldenaar en van de personen die voor hem een persoonlijke zekerheid hebben gesteld ;

10° in voorkomend geval de geheel of gedeeltelijk betwiste schulden en de gronden van betwisting.

11° de procedures tot het verkrijgen van uitstel van betaling, bedoeld in artikel 1334, en die tot het verkrijgen van betalingsfaciliteiten, bedoeld in artikel 1337bis en in artikel 59, § 1, tweede lid, van de wet van 4 augustus 1992 op het hypothecair krediet, waarin de schuldenaar betrokken is :

12° de redenen van de onmogelijkheid om zijn schulden terug te betalen;

13° de handtekening van de schuldenaar of van zijn advocaat.

§ 3, Als de vermeldingen onvolledig zijn, vraagt de rechter de schuldenaar om zijn verzoekschrift binnen acht dagen aan te vullen.

Acht van de negen arbeidsrechtbanken hanteren een standaardmodel voor het eenzijdig verzoekschrift. Ofwel kan het standaardmodel op het niveau de arbeidsrechtbank zijn opgesteld en worden gebruikt door al haar afdelingen, ofwel kan het opgesteld zijn en gebruikt worden op het niveau van de afdeling.

De 9de arbeidsrechtbank stipt aan dat ze geen standaardmodel heeft, maar dat ze een overleg met de schuldenaar organiseert nadat het verzoekschrift neergelegd is, om de procedure toe te lichten en zijn verwachtingen betreffende de procedure beter te begrijpen.

Geen van de arbeidsrechtbanken en afdelingen die een standaardmodel aanbieden voor het eenzijdig verzoekschrift, heeft het gebruik van dat model verplicht gemaakt. Het gebruik van het standaardmodel van de entiteit wordt gepromoot bij de balie, de stafhouder, de syndicus van de schuldbemiddelaars en andere schuldbemiddelaars. Bijvoorbeeld, een geauditeerde entiteit wijst op de jaarlijkse vergadering tussen magistraten en schuldbemiddelaars op het bestaan van het standaardverzoekschrift en moedigt het gebruik ervan aan. Een vereniging<sup>56</sup> heeft een Webinar georganiseerd om de maatschappelijk assistenten uit te leggen hoe het standaardverzoekschrift van een arrondissement van een arbeidsrechtbank moet gebruikt worden. De hoofdgriffier heeft hieraan meegewerkt.

Het standaardmodel van verzoekschrift is beschikbaar op de website van het rechtscollege en/of op papier bij de griffie. Er zijn soms ook exemplaren verkrijgbaar bij de balie, de syndicus van de schuldbemiddelaars of de referentiecentra in schuldbemiddeling.

Het gebruik van een standaardmodel van verzoekschrift heeft volgende twee voordelen:

- Beperking van de behandelingsduur aangezien alle nodige informatie voor de beoordeling van de toelaatbaarheid tot de CSR-procedure onmiddellijk beschikbaar is bij een volledig ingevuld formulier.
- Beperking van het aantal verzoeken tot bijkomende informatie *a posteriori*.

Meerdere geauditeerde entiteiten geven aan dat een elektronisch ingevuld standaardmodel van verzoekschrift de leesbaarheid van het document zou vergemakkelijken in tegenstelling tot een moeilijk leesbaar, handgeschreven verzoekschrift en de magistraten en het administratief personeel tevens de gelegenheid biedt om het van op afstand te raadplegen.

## b) Controle van de voorwaarden tot de toelaatbaarheid

Sommige rechtscolleges maken gebruik van analyseroosters om de toelaatbaarheid van de rechtzoekende tot de procedure te controleren. Die roosters standaardiseren de analyse van de verzoekschriften aan de hand van de voorwaarden van artikel 1675/2 van het Gerechtelijk Wetboek.<sup>57</sup>

Meerdere rechtscolleges gaan in het stadium van de toelaatbaarheid ook na of er al eerder een CSR werd opgestart voor de persoon die het verzoekschrift heeft neergelegd. In een afdeling delen de griffiediensten, die vaststellen dat in het verleden al een CSR werd opgestart voor de persoon die het verzoekschrift heeft neergelegd, de identiteit van de schuldbemiddelaar, het rolnummer van het dossier en het verloop van de vorige procedure mee aan de magistraat. In een andere afdeling werd afgesproken dat indien een schuldenaar beslist

<sup>56</sup> Hoofdstuk XII, geregeld door de organieke wet van 8 juli 1976 betreffende de openbare centra voor maatschappelijk welzijn.

<sup>57</sup> [https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi\\_loi/change\\_lg.pl?language=nl&la=N&cn=1967101005&table\\_name=wet](https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=nl&la=N&cn=1967101005&table_name=wet)

om - na een termijn van 5 jaar - opnieuw een eenzijdig verzoekschrift CSR neer te leggen nadat een herroeping werd uitgesproken, dit nieuwe verzoek wordt behandeld door de magistraat die de herroeping heeft uitgesproken.

Conform artikel 1390<sup>quater</sup> van het Gerechtelijk Wetboek,<sup>58</sup> registreert de griffie van de arbeidsrechtbank systematisch de gegevens van de schuldenaar in het CBB nadat de beschikking van toelaatbaarheid werd uitgesproken. Op die manier kan ook worden nagegaan of de persoon, van wie het dossier toelaatbaar werd verklaard, niet al in het bestand geregistreerd werd.

### c) Controle naar aanleiding van het jaarverslag

#### *Gebruik van een standaardmodel van jaarverslag*

Achttien van de vierentwintig geauditeerde entiteiten hanteren een standaardmodel van jaarverslag. Die modellen werden opgesteld door de arbeidsrechtbank, één van haar afdelingen of buiten het rechtscollege, bijvoorbeeld, door de balie.

De griffiediensten en de magistraten vinden dat het gebruik van een model van jaarverslag volgende twee voordelen heeft:

- Ze zijn inhoudelijk completer.
- Ze laten een efficiëntere controle toe.

Het bestaan van een standaardmodel van jaarverslag op het niveau van een arbeidsrechtbank of afdeling betekent evenwel niet automatisch dat de schuldbemiddelaars het altijd gebruiken.

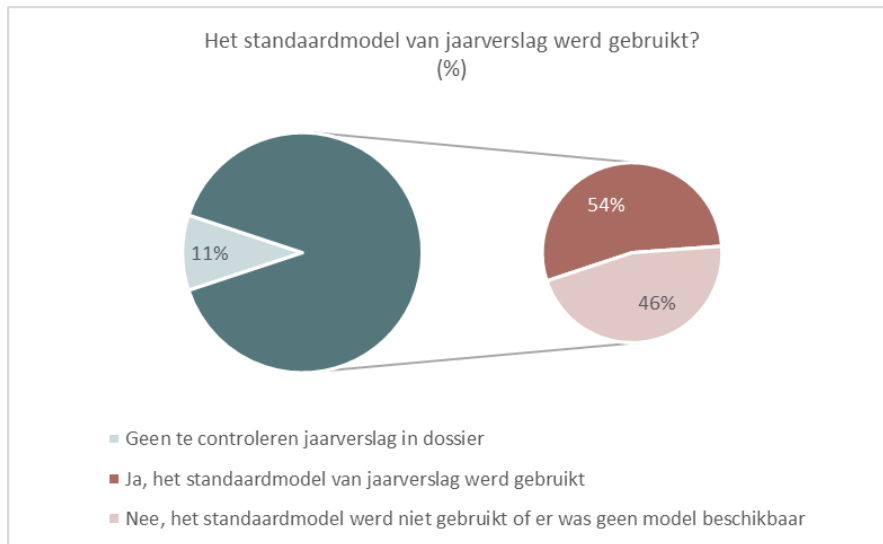
Uit de steekproefsgewijze controle blijkt dat in 55 van de 102 dossiers (of 54%) waarin een jaarverslag werd neergelegd het standaardmodel ook daadwerkelijk werd gebruikt door de schuldbemiddelaar. In 47 dossiers (of 46%) werd het model niet gebruikt of was er geen beschikbaar gesteld door de geauditeerde entiteit.<sup>59</sup>

---

<sup>58</sup> [https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi\\_loi/change\\_lg.pl?language=nl&la=N&cn=1967101005&table\\_name=wet](https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=nl&la=N&cn=1967101005&table_name=wet)

<sup>59</sup> Achttien van de 24 geauditeerde entiteiten stellen een standaardmodel van jaarverslag ter beschikking van de schuldbemiddelaars. Bij een aantal entiteiten is het model eerder recent ingevoerd. Dit heeft mogelijks een invloed op de resultaten van deze controle.

**Grafiek 14:** Het gebruik van het standaardmodel van jaarverslag

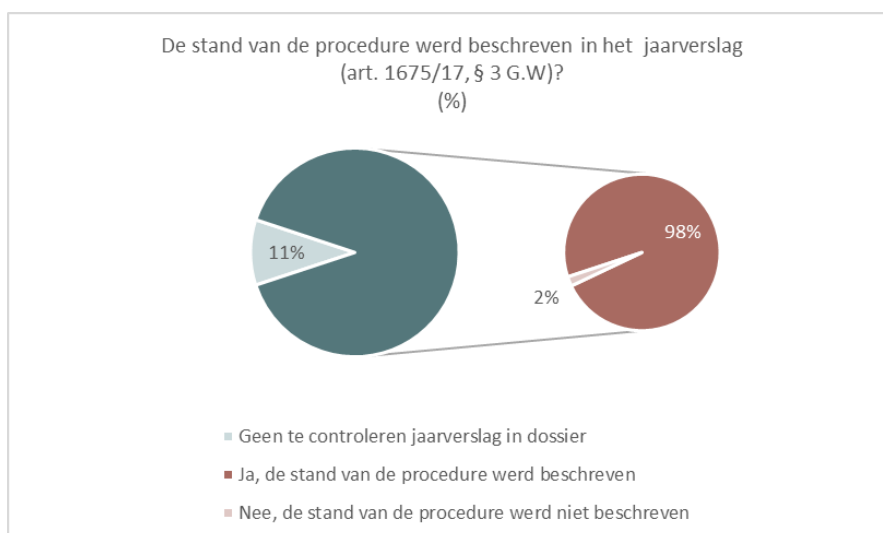


*Stand van de procedure en de geactualiseerde sociale en financiële toestand en toekomstperspectieven van de schuldenaar*

Art. 1675/17, § 3, bepaalt dat in het jaarverslag de stand van de procedure, [...], de redenen voor de verlenging van de termijnen, de geactualiseerde sociale en financiële toestand en de toekomstperspectieven van de persoon, [...], worden opgenomen.

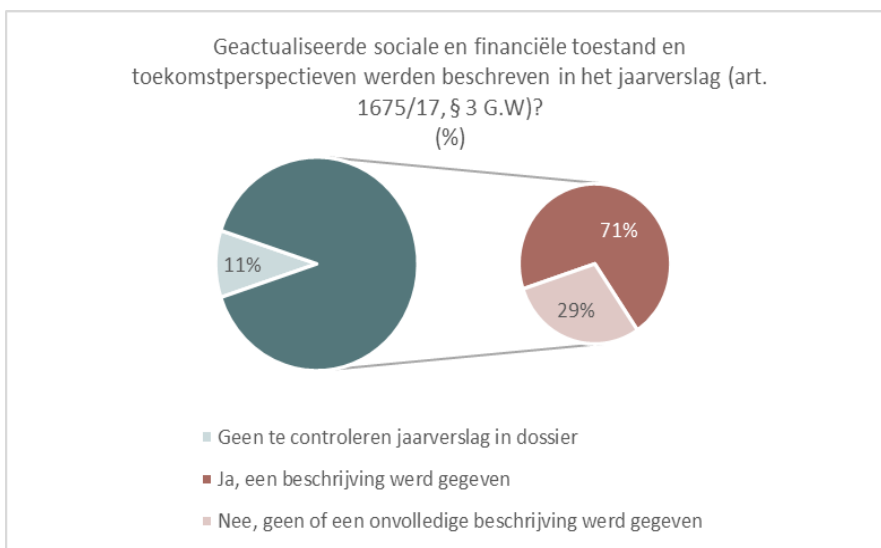
De stand van de procedure werd in 100 (of 98%) van de 102 dossiers, waarin een jaarverslag werd neergelegd, beschreven. In slechts 2 dossiers (of 2%) werd deze rubriek niet opgenomen in het jaarverslag.

**Grafiek 15:** De beschrijving van de stand van de procedure in het jaarverslag



De geactualiseerde sociale en financiële toestand en de toekomstperspectieven van de schuldenaar werden in 72 dossiers (of 71%) van de 102 dossiers beschreven in het jaarverslag. In 30 dossiers (of 29%) kwamen deze aspecten onvoldoende of niet aan bod. De tekortkomingen situeren zich bij de sociale toestand en in mindere mate bij de toekomstperspectieven. Sommige jaarverslagen leggen de nadruk op de financiën van de schuldenaar en het al dan niet tegemoetkomen aan de bepalingen van de minnelijke of gerechtelijke aanzuiveringsregeling.

**Grafiek 16:** De beschrijving van de geactualiseerde sociale en financiële toestand en toekomstperspectieven van de schuldenaar in het jaarverslag



### Het leefgeld

Art. 1675/17, § 3, De rechter ziet toe op de naleving van de bepalingen inzake de collectieve schuldenregeling. Hij ziet er inzonderheid op toe dat alle posten die onontbeerlijk zijn voor het behoud van de menselijke waardigheid worden ingeschreven in de minnelijke of gerechtelijke aanzuiveringsregeling en ziet eveneens toe op de aanpassing van het leefgeld aan de gezondheidsindex.

Wat het bedrag van het leefgeld betreft, bestaan er verschillende standpunten bij de verschillende arbeidsrechtbanken, of zelfs binnen dezelfde rechtbank of afdeling. In sommige situaties wordt aanvaard dat het leefgeld lager is dan het leefloon<sup>60</sup> of het niet voor beslag vatbare bedrag<sup>61</sup>, dit steeds met akkoord van alle partijen. In andere rechtscollages zal de entiteit daarentegen nooit aanvaarden dat het leefgeld lager is dan het leefloon. Tot slot hanteren sommige entiteiten hun eigen concept van 'minimum' inzake leefgeld.

Eén van de punten van controle van het jaarverslag is het bedrag van het leefgeld en de indexering daarvan.

- Zes geauditeerde entiteiten controleren of:
  - het leefgeld daadwerkelijk aan de schuldenaar wordt betaald;

<sup>60</sup> Bijvoorbeeld, een schuldenaar die bij zijn ouders woont.

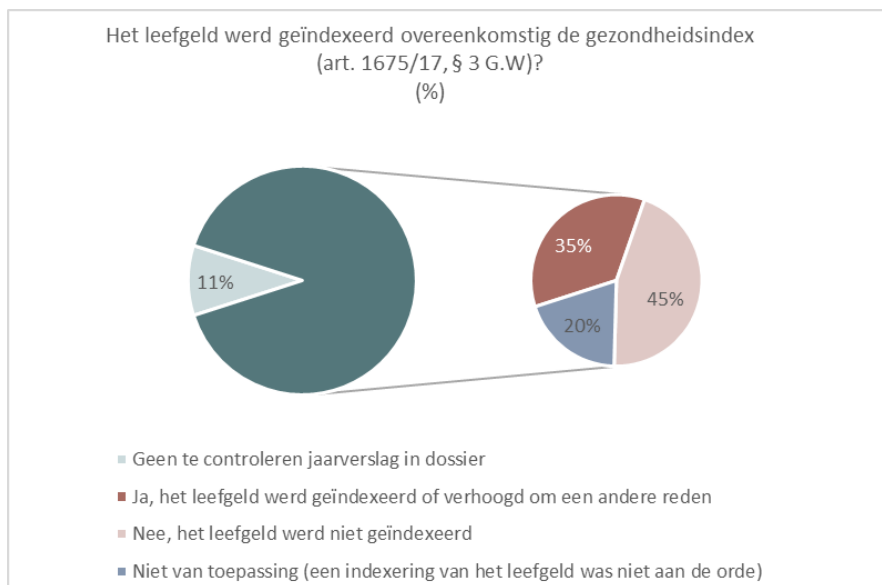
<sup>61</sup> Dit bedrag varieert afhankelijk van de situatie.



- het leefgeld niet hoger of lager is dan het vastgelegde bedrag in de minnelijke of gerechtelijke aanzuiveringsregeling;
- het leefgeld wordt geïndexeerd in overeenstemming met de evolutie van de gezondheidsindex.
- Achttien geauditeerde entiteiten voeren bovenstaande drie controles niet systematisch uit, maar handelen op één van volgende wijzen:
  - nemen enkel nota van de melding van de indexering door de schuldbemiddelaar zonder de juistheid ervan te controleren;
  - menen dat de schuldbemiddelaar bevoegd is voor de indexering van het leefgeld;
  - controleren de indexering van het leefgeld *a posteriori*, meestal na een klacht van de schuldenaar.

Er werd tijdens de steekproefsgewijze controle vastgesteld dat slechts in 36 (of 35%) van de 102 gecontroleerde jaarverslagen het leefgeld werd verhoogd overeenkomstig de gezondheidsindex of om andere redenen. In 46 dossiers (of 45%) werd de indexering niet toegepast en in 20 dossiers (of 20%) was een aanpassing aan de index niet aan de orde.<sup>62</sup>

**Grafiek 17:** De aanpassing van het leefgeld aan de gezondheidsindex



De aanpassing van het bedrag van het leefgeld wordt bij overschrijding van de gezondheidsindex door de meeste geauditeerde entiteiten niet systematisch gecontroleerd, alhoewel artikel 1675/17, §3, van het Gerechtelijk Wetboek daarin voorziet.

Een bijzondere praktijk werd in dit kader gemeld. Bepaalde geauditeerde entiteiten aanvaarden om een vast bedrag toe te kennen aan de schuldeisers waardoor een flexibel leefgeld kan worden uitgekeerd aan de schuldenaar. Bij een indexering van de lonen, wedden, pensioenen en uitkeringen wordt bijgevolg het leefgeld automatisch verhoogd, waardoor de schuldenaar steeds automatisch kan genieten van de indexering, die hem toekomt.

<sup>62</sup> Een indexatie van het leefgeld is niet altijd mogelijk omwille van onvoldoende inkomsten (op de rubriekrekening).

De 'indexering' van het leefgeld<sup>63</sup> moet onderscheiden worden van de 'herziening'<sup>64</sup> van het leefgeld. De indexering gebeurt in principe automatisch en volgt de gezondheidsindex, terwijl de herziening dossier per dossier wordt geëvalueerd met als doel het leefgeld af te stemmen op de werkelijke uitgaven van de schuldenaar, waarbij de socio-economische situatie van de schuldenaar in beschouwing genomen wordt, zodat bepaalde lasten in rekening kunnen worden gebracht. Artikel 1675/17, §3 bepaalt daarom dat de rechter erop toeziet dat alle posten die onontbeerlijk zijn voor het behoud van de menselijke waardigheid worden ingeschreven in de aanzuiveringsregeling.

*Wettelijke bijlage bij het jaarverslag: overzicht van de financiële bewegingen van de bemiddelingsrekening of een kopie van de rekeninguittreksels*

Art. 1675/17, § 3, bepaalt dat bij het jaarverslag ofwel het overzicht van de financiële bewegingen op de bemiddelingsrekening, ofwel het dubbel van de rekeninguittreksels wordt gevoegd.

De voeging van het overzicht van de financiële bewegingen van de bemiddelingsrekening of een dubbel van de rekeninguittreksels is onontbeerlijk om toezicht te kunnen uitoefenen, bijvoorbeeld:

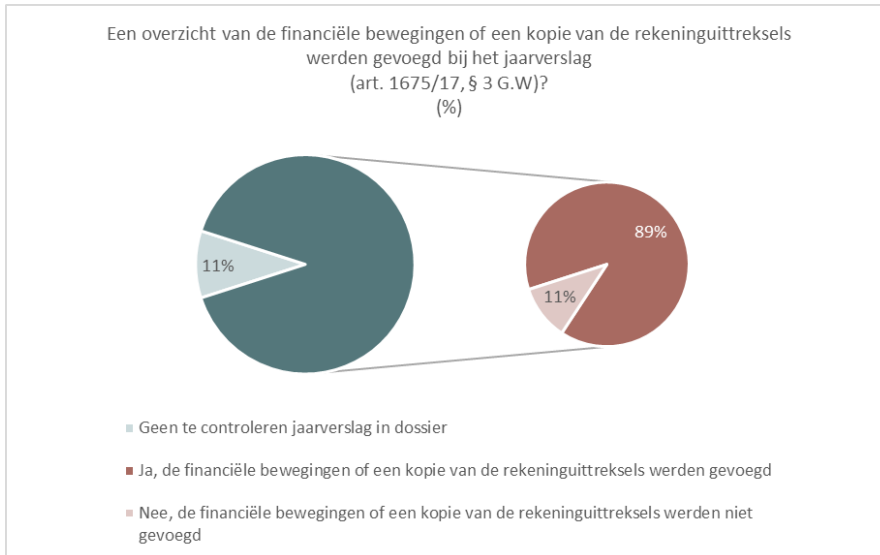
- De betaling van het leefgeld;
- De betaling van de kosten- en erelonenstaat overeenkomstig de beschikking van de arbeidsrechtbank;
- De aanrekening van het effectief aantal uitgevoerde verrichtingen door de schuldbemiddelaar (cf. art. 2,2° van het KB van 18 december 1998);
- De uitgevoerde betalingen naar de schuldeisers;
- Het saldo van de bemiddelingsrekening;
- De atypische verrichtingen die kunnen duiden op eventuele materiële fouten of misbruiken (ronde bedragen, cashverrichtingen, terugkerende bedragen of tegenpartijen die niet vanuit het CSR-dossier of de persoon van de schuldenaar te verklaren zijn, etc.).

---

<sup>63</sup> Art. 1675/17, § 3, De rechter ziet toe op de naleving van de bepalingen inzake de collectieve schuldenregeling. Hij ziet er inzonderheid op toe dat alle posten die onontbeerlijk zijn voor het behoud van de menselijke waardigheid worden ingeschreven in de minnelijke of gerechtelijke aanzuiveringsregeling en ziet eveneens toe op de aanpassing van het leefgeld aan de gezondheidsindex.

<sup>64</sup> Art. 1675/14, §2, Bij moeilijkheden die de uitwerking of de uitvoering van de regeling belemmeren of wanneer nieuwe feiten zich voordoen terwijl de regeling opgesteld wordt of die feiten de aanpassing of de herziening van de regeling rechtvaardigen, laat de schuldbemiddelaar, de arbeidsauditeur, de schuldenaar of elke belanghebbende schuldeiser, door een eenvoudige schriftelijke verklaring, die ter griffie neergelegd wordt of aan de griffie meegedeeld wordt, de zaak opnieuw voor de rechter brengen.

**Grafiek 18:** De neerlegging van het overzicht van de financiële bewegingen of een kopie van de rekeninguittreksels bij het jaarverslag



Alle geauditeerde entiteiten verwachten dat een overzicht van de financiële bewegingen van de bemiddelingsrekening of een dubbel van de rekeninguittreksels bij het jaarverslag worden gevoegd en dit voor de volledige periode waarop het jaarverslag betrekking heeft.

Bij de steekproefsgewijze controle werd vastgesteld dat in 91 (of 89%) van de 102 dossiers een overzicht van de financiële bewegingen of een kopie van de rekeninguittreksels werden gevoegd. In een minderheid van deze 91 dossiers heeft de schuldbemiddelaar zelf een overzicht van de financiële bewegingen samengesteld, soms met slechts een selectie van bewegingen. In 11 dossiers (of 11%) ontbrak een overzicht van de financiële bewegingen of een kopie van de rekeninguittreksels.<sup>65</sup>

#### d) Controle van de kosten- en erelonenstaten

Wat de betrokken actoren betreft, zijn er tijdens de audit uiteenlopende werkwijzen van controle van de kosten- en erelonenstaten vastgesteld:

- De griffier of de referendaris onderzoekt in eerste instantie de kosten- en erelonenstaten (al dan niet op basis van een checklist) en legt die vervolgens voor aan de rechter. Bij de minste vraag wordt het dossier voorgelegd aan de magistraat.
- De griffie controleert enkel bepaalde formele aspecten van de kosten- en erelonenstaat (bijvoorbeeld of het aantal schuldeisers correct is) en het dossier wordt vervolgens voorgelegd aan de magistraat.
- Kosten- en erelonenstaten die als eenvoudig worden beschouwd, worden in eerste instantie door de griffie gecontroleerd. Kosten- en erelonenstaten die complexer zijn, worden rechtstreeks door de magistraat gecontroleerd.

<sup>65</sup> Een geauditeerde entiteit deelde mee dat het overzicht van financiële bewegingen, na de controle door de rechtbank, terug aan de schuldbemiddelaar wordt bezorgd en daarom ontbrak in het dossier.

- Enkel de magistraat voert de controle uit. De kosten- en erelonenstaten worden dus niet vooraf gecontroleerd door de griffie.

De controle kan meer of minder uitgebreid zijn, afhankelijk van de geauditeerde entiteit:

- De controle kan grondig zijn (bijvoorbeeld, door het aantal aangerekende overschrijvingen systematisch te vergelijken met de overschrijvingen die opgenomen zijn in het overzicht van de financiële bewegingen).
- De controle kan steekproefsgewijs zijn (de magistraat vraagt de schuldbemiddelaar bijvoorbeeld om een welbepaalde financiële beweging toe te lichten). De mogelijkheid van een controle moet de schuldbemiddelaars aanmoedigen om correct te werken.
- De controle kan beknopt zijn, maar kan grondiger worden wanneer een atypisch element uit de kosten- en erelonenstaat daar aanleiding toe geeft (bijvoorbeeld, een abnormaal hoog aantal aangerekende overschrijvingen).
- De controle wordt grondig uitgevoerd indien de kosten- en erelonenstaat een bepaald bedrag overschrijdt (bijvoorbeeld, € 1.000). Onder dat bedrag wordt geen controle uitgevoerd.
- In bepaalde gevallen is er enkel een oppervlakkige of zelfs geen controle. Hiervoor wordt een gebrek aan tijd en middelen als reden ingeroepen. Een afdeling meldt dat grondige controles de relaties met de balie in het gedrang kunnen brengen.

Met betrekking tot de controlepunten inzake de kosten- en erelonenstaten werd het volgende opgemerkt:

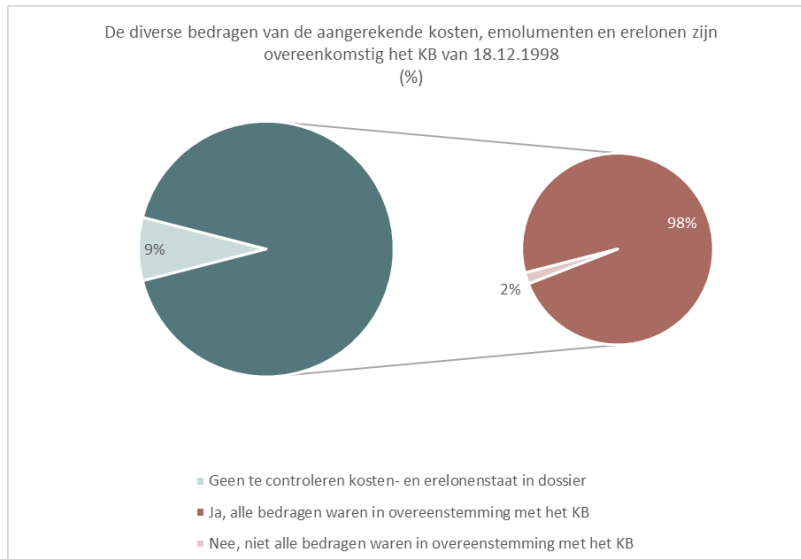
- De overeenstemming van de kosten- en erelonenstaat met het koninklijk besluit van 18 december 1998 houdende de vaststelling van de regels en barema's tot bepaling van het ereloon, de emolumenten en de kosten van de schuldbemiddelaar.<sup>66</sup>

De steekproefsgewijze controle van de 115 individuele dossiers heeft aangetoond dat in de 105 dossiers, waarin een kosten- en erelonenstaat gecontroleerd kon worden, alle bedragen van de kosten, emolumenten en erelonen, van de meest recente staat, overeenkomstig de bedragen van het koninklijk besluit werden aangerekend, uitgezonderd in 2 dossiers (of 2%). In één dossier werden alle forfaitaire bedragen niet aangepast overeenkomstig de nieuwe barema's, waardoor er lagere bedragen werden aangerekend dan waar de schuldbemiddelaar recht op had. In het andere dossier werd voor één kost een foutief bedrag aangerekend. Dit was veel lager dan het werkelijk aan te rekenen bedrag. Beide fouten zijn bijgevolg niet ten nadele van de schuldenaar, maar van de schuldbemiddelaar.

---

<sup>66</sup> [http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi\\_loi/change\\_lg.pl?language=nl&la=N&cn=1998121835&table\\_name=wet](http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=nl&la=N&cn=1998121835&table_name=wet)

**Grafiek 19:** De overeenkomst van de diverse bedragen van de aangerekende kosten, emolumenten en erelonen met het koninklijk besluit van 18 december 1998.



- In de overgrote meerderheid van de gecontroleerde dossiers werd de kosten- en erelonenstaat afgehouden van de bemiddelingsrekening nadat de beschikking van de rechter werd uitgevaardigd. In drie dossiers (of 3%) werd echter vastgesteld dat de schuldbemiddelaar het bedrag van zijn kosten- en erelonenstaat reeds in mindering had gebracht van de bemiddelingsrekening voor de beschikking van de rechter werd uitgevaardigd. Dit is een onregelmatige modus operandi.

Bepaalde arbeidsrechtbanken (of afdelingen) verspreiden een vademecum, richtlijnen of een standaardmodel (een tabel in Excel) in verband met de kosten- en erelonenstaten aan de schuldbemiddelaars om eventuele fouten te voorkomen en controles te vergemakkelijken

Ondanks voornoemde praktijken blijft de controle van de kosten- en erelonenstaten moeilijk in de praktijk te brengen voor de arbeidsrechtbanken:

- Het is moeilijk om het aantal aangerekende brieven te controleren. Ze worden niet altijd ter controle opgevraagd als hun aantal onder een aanvaardbare drempel blijft. Sommige afdelingen gebruiken een *forfait* om te bepalen op hoeveel brieven een schuldbemiddelaar aanspraak kan maken, dit al dan niet rekening houdend met het aantal schuldeisers. Het is ook zo dat het koninklijk besluit van 18 december 1998, dat de regels bepaalt tot vaststelling van het ereloon, de emolumenten en de kosten van de schuldbemiddelaar, de elektronische berichtgeving uitsluit uit de aan te rekenen kosten. Dit wordt éénmalig per dossier vergoed op basis van artikel 4,3° van het KB. (zie grafiek 20)
- Volgens de arbeidsrechtbanken kan de controle van het aantal overschrijvingen bemoeilijkt worden door de structuur van de overzichten die de bankinstellingen ter beschikking stellen. Sommige geauditeerde entiteiten vragen daarom aan de schuldbemiddelaar om de overschrijvingen die op de kosten- en erelonenstaten worden aangerekend, te onderlijnen en/of te nummeren. Er wordt niet systematisch gecontroleerd of het leefgeld via permanente opdracht kan worden betaald met het oog op de meest gunstige regeling voor de schuldenaar.

- Tot slot gebeuren alle controles op de kosten- en erelonenstaten volledig manueel. Gelet op de grote hoeveelheid informatie die moet worden verwerkt, is er een reëel risico dat het rechtscollege anomalieën niet opmerkt. Er bestaat vandaag geen systeem of programma voor geautomatiseerde controles.

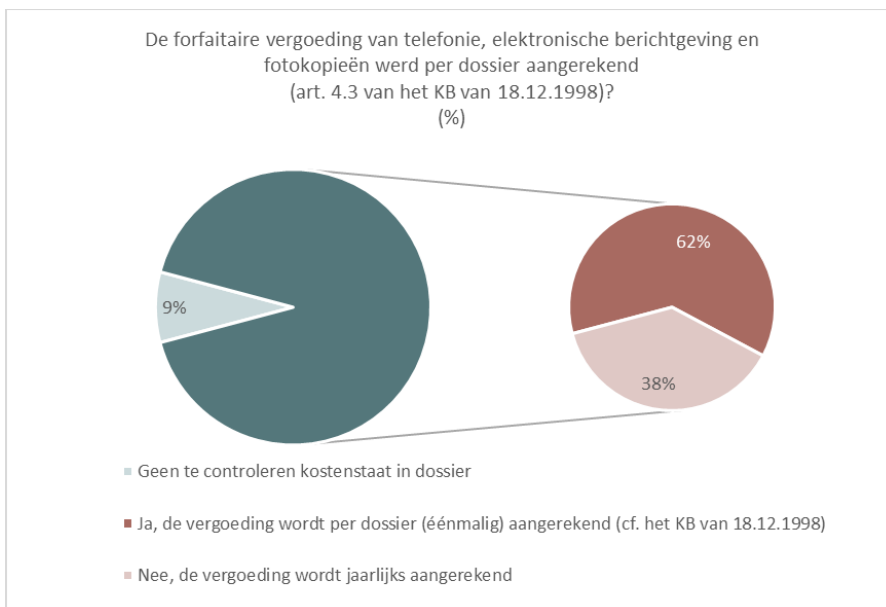
Een geauditeerde entiteit heeft een project gestart om zicht te krijgen op de gemiddelde aanvraag van een kosten- en erelonenstaat (betreffende het jaarverslag). Deze informatie werd vanuit sensibiliserend oogpunt gecommuniceerd naar alle schuldbemiddelaars van de arbeidsrechtbank. Het project wordt momenteel uitgebreid naar alle afdelingen van de rechtbank. Eind 2022 worden de eerste resultaten verwacht.

Art. 4,3° van het koninklijk besluit van 18 december 1998 dat de regels bepaalt tot vaststelling van het ereloon, de emolumenten en de kosten van de schuldbemiddelaar, voorziet in een forfaitaire vergoeding van € 117,99 per dossier voor de kosten voor telefoon, elektronische berichtgeving en fotokopieën.<sup>67</sup>

Dit forfait per dossier wordt in 9 van de 23 geauditeerde entiteiten jaarlijks vergoed aan de schuldbemiddelaar in plaats van eenmalig. In 2 van die 9 entiteiten werd deze praktijk recent gewijzigd naar een eenmalige vergoeding. In de 7 geauditeerde entiteiten is de keuze van een jaarlijkse vergoeding een expliciete beleidsbeslissing. Bij 6 van deze 7 entiteiten wordt dit gemotiveerd enerzijds vanuit de stelling dat de elektronische berichtgeving het communicatiemiddel bij uitstek is en anderzijds om te vermijden dat de schuldbemiddelaar terugrijpt naar een schriftelijke brief met een hogere totale kostprijs voor de schuldenaar tot gevolg.

Bij de steekproefsgewijze controle werd vastgesteld dat in 65 (of 62%) van de 105 dossiers de vergoeding eenmalig per dossier werd vergoed en dat in 40 dossiers (of 38%) een jaarlijkse vergoeding werd toegekend aan de schuldbemiddelaar.

**Grafiek 20:** De aanrekening van de forfaitaire vergoeding per dossier voor de kosten van telefonie, elektronische berichtgeving en fotokopieën



<sup>67</sup> Bedrag geïndexeerd vanaf 01.01.2022.

Art. 2,2° van het koninklijk besluit van 18 december 1998 bepaalt dat de schuldbemiddelaar vergoed wordt voor elke handeling verbonden aan een betaling ten gunste van de schuldenaar, zolang zijn schuldenaars in handen van de schuldbemiddelaar moeten betalen overeenkomstig artikel 1675/9, § 1, 4°, van het Gerechtelijk Wetboek, alsook voor elke handeling verbonden aan een betaling namens de verzoeker overeenkomstig artikel 1675/11, § 3, van hetzelfde Wetboek.

Het bedrag per handeling verbonden aan een verrichting bedraagt € 9,82.<sup>68</sup>

In de praktijk wordt dit artikel op diverse manieren toegepast binnen de geauditeerde entiteiten. Volgende interpretaties van het koninklijk besluit werden vastgesteld:

- alle inkomende bewegingen (credit) op de bemiddelingsrekening op naam van de schuldenaar worden als een aan te rekenen beweging beschouwd;
- de uitgaande bewegingen (debet) van de bemiddelingsrekening naar de eigen rekening van de schuldenaar (bijvoorbeeld: het leefgeld), naar derden in naam van de schuldenaar en naar de schuldeisers opgenomen in de aanzuiveringsregeling, worden als een aan te rekenen beweging beschouwd;
- de uitgaande bewegingen (debet) van de bemiddelingsrekening naar de eigen rekening van de schuldenaar en naar derden in naam van de schuldenaar, worden als een aan te rekenen beweging beschouwd, met uitzondering van de betalingen naar de schuldeisers opgenomen in de aanzuiveringsregeling.<sup>69</sup>

De steekproefsgewijze controle van de individuele dossiers werd uitgevoerd overeenkomstig deze laatste en dus meest strikte interpretatie van het artikel van het koninklijk besluit.

Afhankelijk van de persoonlijke situatie van de schuldenaar kan de verschuldigde vergoeding voor de financiële bewegingen hoger of lager zijn voor de schuldenaar, afhankelijk van de interpretatie van het koninklijk besluit. (Bijvoorbeeld, geen inkomsten; geen betalingen aan schuldeisers mogelijk; betaling van het leefgeld in 2 schijven per maand en veel buitengewone kosten).

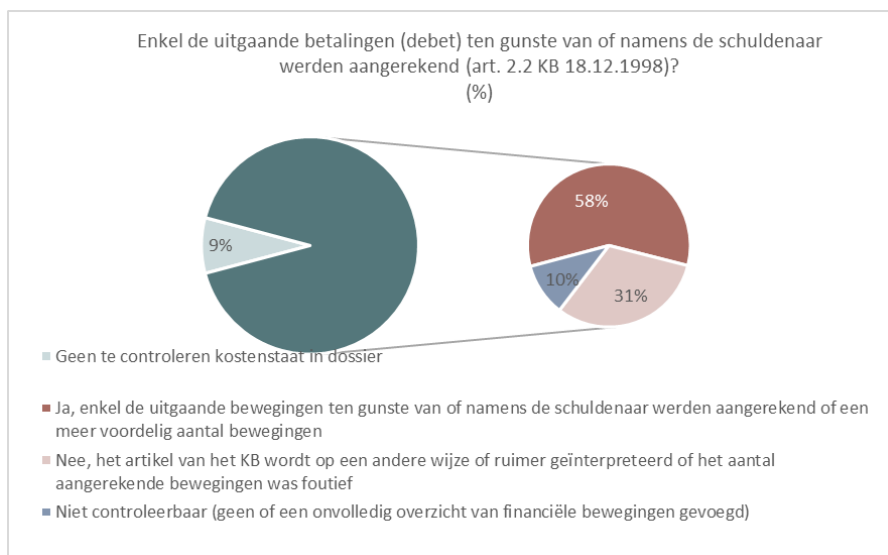
In 61 (of 58%) van de 105 dossiers werd de meest strikte interpretatie van het artikel van het koninklijk besluit toegepast of een nog gunstigere regeling voor de schuldenaar. In 33 dossiers (of 31%) werden de inkomende bewegingen, de uitgaande bewegingen inclusief die naar de schuldeisers of werd een foutief aantal bewegingen aangerekend.<sup>70</sup> In 11 dossiers (of 10%) kon de controle niet uitgevoerd worden omdat er geen of een onvolledig overzicht van de financiële bewegingen beschikbaar was (zie grafiek 18)

<sup>68</sup> Bedrag geïndexeerd vanaf 01.01.2022.

<sup>69</sup> De verrichtingen naar de schuldeisers van de schuldenaars opgenomen in het aanzuiveringsplan zouden reeds begrepen zijn in de vergoeding die via artikel 2,3° wordt toegekend.

<sup>70</sup> Dit laatste werd tijdens de audit vastgesteld door de auditoren en niet door de geauditeerde entiteit bij de akkoordverklaring van de kosten- en erelonenstaat via beschikking.

**Grafiek 21:** Aanrekening van de financiële bewegingen ten gunste van of namens de schuldenaar



Sommige van de geauditeerde entiteiten hebben bepaald om het aantal aan te rekenen transacties per jaar te beperken via de invoering van een maximum (bijvoorbeeld, een maximum van 50 verrichtingen per jaar). Andere geauditeerde entiteiten vergoeden geen overschrijvingen kleiner dan een welbepaald bedrag (bijvoorbeeld, € 2,50). Beide praktijken hebben tot doel om de schuldbemiddelaar te ontmoedigen onnodige verrichtingen uit te voeren en de kostprijs van de procedure voor de schuldenaar dus te drukken.

De geauditeerde entiteiten proberen alert te zijn voor de automatische afboeking van bankkosten en de betaling van de vergoeding van de kosten- en erelonenstaat die door een absolute minderheid van schuldbemiddelaars foutief als vergoedbare verrichtingen worden aangerekend.

Sommige schuldbemiddelaars rekenen een voordeliger forfait van het aantal verrichtingen aan in het voordeel van de schuldenaar dan het koninklijk besluit voorschrijft. Bijvoorbeeld, een maximum van 12 verrichtingen per jaar wordt aangerekend (enkel de betalingen van het leefgeld).

#### e) De schrapping uit het centraal bestand van berichten van beslag, overdracht, CSR en protest

Het centraal bestand van berichten van beslag, delegatie, overdracht, collectieve schuldenregeling en protest, ook CBB genoemd, is een digitale databank die al deze berichten centraliseert en toegankelijk is voor bepaalde personen, zoals bepaald in de wet.<sup>71</sup> De databank werd opgericht in 2011. In het begin van de procedure opent de griffie na de beslissing van toelaatbaarheid, een inlichtingenblad in het CBB.<sup>72</sup> De schuldbemiddelaar moet dit inlichtingenblad aanvullen.<sup>73</sup> Bij de beslissing tot afsluiting of bij herroeping moet de schuldbemiddelaar het CBB aanvullen opdat het bericht van collectieve schuldenregeling definitief uit het bestand zou worden

<sup>71</sup> [https://justitie.belgium.be/nl/overheidsdienst\\_justitie/organisatie/onafhankelijke\\_diensten\\_en\\_commissies/bestand\\_van\\_berichten](https://justitie.belgium.be/nl/overheidsdienst_justitie/organisatie/onafhankelijke_diensten_en_commissies/bestand_van_berichten)

<sup>72</sup> Een persoon die in het bestand staat, kan namelijk geen consumentenkrediet of hypothecair krediet afsluiten en heeft geen toegang tot kansspelinrichtingen.

<sup>73</sup> Bijvoorbeeld, de datum van geldigverklaring van de minnelijke aanzuiveringsregeling en de laatste dag van die regeling; de datum waarop de rechter beslist heeft een gerechtelijke aanzuiveringsregeling op te leggen en de laatste dag van die regeling; de datum van de beslissing om de collectieve schuldenregeling te herroepen, zoals voorzien in het Gerechtelijk wetboek.



geschrapd. Tijdens de audit is vastgesteld dat de schuldbemiddelaars die laatste stap soms niet uitvoeren. De griffie reageert op uiteenlopende wijze op dit probleem:

- De leden van de griffie stellen dat de afsluiting van een inlichtingenblad in het CBB de taak is van de schuldbemiddelaar en niet van het rechtscollege. Hoewel het niet de rol is van de rechtbank, sluit de griffie het inlichtingenblad in het CBB in sommige gevallen toch zelf af wanneer de schuldbemiddelaar niet reageert op herhaaldelijke herinneringen. Een snelle afsluiting beschermt de belangen van de vroegere schuldenaar.
- Bepaalde magistraten vragen na de beslissing tot afsluiting aan de schuldbemiddelaars om het bewijs te leveren van de schrapping van de schuldenaar uit het CBB. Voorts werd opgemerkt dat sommige magistraten in hun beslissing tot afsluiting de schuldbemiddelaars herinneren aan de bijwerking van het CBB.
- Soms wordt de invoering van correcte informatie in het CBB en het gebrek aan klachten hierover meegenomen in de evaluatie van de schuldbemiddelaars. Sommige geauditeerde entiteiten controleren de juistheid van de gegevens die in het CBB worden ingevoerd.
- Sommige geauditeerde entiteiten weigeren het inlichtingenblad in het CBB af te sluiten omdat het hun taak niet is vermits de CSR-procedure is afgesloten en ze hiervoor niet meer bevoegd zijn. Het rechtscollege kan contact opnemen met de schuldbemiddelaar die het dossier behandeld heeft om het probleem te melden.
- In een geauditeerde entiteit controleert de griffie het bestand preventief omdat de schuldbemiddelaars regelmatig het CBB vergeten bij te werken na de beslissing tot afsluiting, met eventueel negatieve gevolgen voor de schuldenaars tot gevolg.

Uit de audit blijkt dat de praktijken verschillen van arbeidsrechtbank tot arbeidsrechtbank maar ook, binnen eenzelfde rechtscollege, van de ene afdeling tot de andere en zelfs van de ene griffiemedewerker tot de andere.

### 7.3 Hoe worden de controles georganiseerd en uitgevoerd?

#### Vaststellingen

- V42 Alle geauditeerde entiteiten gebruiken de applicatie ARTT om de CSR-dossiers te registreren en houden een fysiek en/of digitaal dossier bij. Enkele oude dossiers ontbreken in de applicatie.
- V43 De meeste controles worden manueel uitgevoerd.

#### Analyse

Sommige entiteiten organiseren de controles op basis van gespecialiseerde kennis,<sup>74</sup> anderen verkiezen dat dezelfde leden van de griffie en de magistraten een dossier van opening tot sluiting behandelen en nog anderen steunen op de expertise van derden (zoals bijvoorbeeld de syndicus van de schuldbemiddelaars of de stafhouder), naast de controles die reeds binnen de rechtbank gebeuren. CSR-geschillen worden beheerd door een administratieve cel en magistraten die ofwel exclusief voor die geschillen zijn aangewezen ofwel polyvalent worden ingezet binnen de arbeidsrechtbank en dus zowel CSR-geschillen als andere dossiers behandelen.

Alle arbeidsrechtbanken en afdelingen registreren de CSR-dossiers in de applicatie ARTT en leggen een chronologisch papieren of elektronisch dossier aan met alle ontvangen en verzonden stukken. Bepaalde geauditeerde entiteiten maken om diverse redenen geen gebruik van de meer specifieke functionaliteiten die de applicatie ARTT biedt (bijvoorbeeld de functie om een lijst te genereren van alle dossiers waarin het jaarverslag niet tijdig werd neergelegd). (zie ook punt 7.1.d))

In enkele geauditeerde entiteiten werden de CSR-dossiers afkomstig van de beslagrechter niet geregistreerd in de applicatie ARTT omdat er onvoldoende middelen en tijd waren. Sommige dossiers bestaan dus enkel op papier.

De controle via steekproef van 115 individuele dossiers collectieve schuldenregeling binnen 23 griffies heeft aangetoond dat voor elk dossier van de steekproef een (fysiek of digitaal) dossier bij de geauditeerde entiteit aanwezig was.

De geauditeerde entiteiten maken gebruik van elektronische hulpmiddelen (bijvoorbeeld een lijst via ARTT en tabellen in Excel) maar de meeste controles gebeuren op manuele wijze.

De geauditeerde entiteiten hanteren knipperlichten om onregelmatigheden en eventuele fraude op te sporen. Zij verklaren dat ze één of meerdere van de volgende knipperlichten gebruiken:

#### *Atypische financiële bewegingen:*

- een abnormaal hoog aantal overschrijvingen;
- een abnormaal hoog aantal brieven;
- een verschil tussen de reëel uitgevoerde overschrijvingen en het aantal aangerekende overschrijvingen op de kosten- en erelonenstaat;

<sup>74</sup> In bepaalde geauditeerde entiteiten behandelen de magistraten en/of de griffiers uitsluitend de fase van de toelaatbaarheid.

- een grote uitgave zonder een verantwoording;
- een afgerond bedrag;
- de opname van contant geld;
- een atypische situatie zoals het innen van dividenden;
- het leefgeld dat plots te hoog of te laag is;
- het niet betalen van schuldeisers;
- een sterke schommeling van het saldo van de schuldbemiddelingsrekening van jaar tot jaar;
- een hoog beschikbaar bedrag op de bemiddelingsrekening;
- een uitgave die geen verband houdt met de situatie en de noden van de schuldenaar;
- de onmogelijkheid om sommige bankbewegingen te verantwoorden;

*Gebreken:*

- het gebruik van vage rubrieken in het budget;
- het ontbreken van het jaarverslag of een onvolledig jaarverslag neerleggen;
- het laattijdig neerleggen van het jaarverslag;
- het ontbreken van de bijlagen, het overzicht van financiële bewegingen of de rekeninguittreksels bij het jaarverslag;
- het uitblijven van een antwoord van de schuldbemiddelaar op een vraag van de rechtbank;

*Klachten en meldingen:*

- een klacht van de schuldenaar;
- een klacht van de schuldeiser;
- een klacht van de voorlopig bewindvoerder wanneer een gerechtelijke beschermingsmaatregel voor de schuldenaar geldt;
- een melding van de nieuwe schuldbemiddelaar wanneer de opdracht van de vorige schuldbemiddelaar werd beëindigd;
- een melding door de stafhouder;
- een melding door de syndicus van de schuldbemiddelaars.

In één geauditeerde entiteit overhandigen de schuldbemiddelaars de rechter jaarlijks een samenvattende tabel van al hun dossiers met: het rolnummer van het dossier, de naam van de schuldenaar, de datum van toelaatbaarheid, de datum van geldigverklaring van de aanzuiveringsregeling, de looptijd van de regeling, de begindatum van de regeling, de einddatum van de regeling, het terugbetalingspercentage, het reeds terugbetaalde bedrag, het terug te betalen bedrag, het nummer van de bemiddelingsrekening en het saldo van de bemiddelingsrekening.

In een andere geauditeerde entiteit worden de dossiers die aan de verschillende schuldbemiddelaars worden toegewezen, in een overzicht bijgehouden. Ook de acties en de data waarop de jaarverslagen moeten worden ingediend, worden hierin opgetekend. Parallel hiermee voert de syndicus van de schuldbemiddelaars van het arrondissement een identieke taak uit. Eenmaal per jaar wordt de tabel van het rechtscollege vergeleken met die van de schuldbemiddelaar.

## 7.4 Hoe worden de gedetecteerde vaststellingen behandeld, gecommuniceerd en gedocumenteerd?

### Vaststellingen

- V44 De wijze van behandeling en communicatie varieert afhankelijk van het type van fout, de werkwijze van de geauditeerde entiteit en het individu.
- V45 Er is bij de meeste geauditeerde entiteiten bij de detectie van een fout in hoofde van een schuldbemiddelaar geen stelselmatige terugkoppeling naar het aanstellingsbeleid.

### Analyse

De wijze van reactie kan variëren afhankelijk van het type van de gedetecteerde onjuistheid en de werkwijze van de geauditeerde entiteit en magistraat. Er wordt op één of meerdere van volgende wijzen gereageerd:

- De schuldbemiddelaar wordt opgeroepen op zitting;
- De schuldbemiddelaar ontvangt een brief om de onjuistheden toe te lichten;
- De kosten- en erelonenstaat wordt ambtshalve verlaagd;
- De magistraat houdt strikter toezicht op de schuldbemiddelaar;
- De kosten- en erelonen verbonden aan het forfait voor de jaarlijkse opvolging en de controle van de aanzuiveringsregeling wordt maar één keer toegekend wanneer 2 jaarverslagen gelijktijdig worden neergelegd;
- De fout die de schuldbemiddelaar gemaakt heeft, kan op de aanstellingslijst van de geauditeerde entiteit worden genoteerd;
- De schuldbemiddelaar wordt niet meer aangesteld als hij meermaals fouten maakt;
- De tekortkoming (of een herhaling van tekortkomingen) van de schuldbemiddelaar wordt besproken tijdens zijn evaluatie.

Enkele geauditeerde entiteiten houden een afzonderlijk dossier bij per schuldbemiddelaar met alle uitgevoerde controles, dit om systematische fouten of de remediëring van vroeger gemaakte fouten te kunnen opvolgen.

Andere geauditeerde entiteiten houden de gemaakte fouten van de schuldbemiddelaars centraal bij (onder meer via de aanstellingslijst zoals hierboven wordt vermeld).

Eén geauditeerde entiteit evalueert elke schuldbemiddelaar jaarlijks om zijn dossiers en de eventueel vastgestelde tekortkomingen in hoofde van de schuldbemiddelaar te bespreken.

Bij de meerderheid van de geauditeerde entiteiten wordt er dossier per dossier op fouten gereageerd, maar is er geen stelselmatige terugkoppeling naar het aanstellingsbeleid.

## 7.5 Welke middelen zijn beschikbaar om de administratieve afhandeling en het toezicht uit te voeren?

### Vaststellingen

- V46 Alle arbeidsrechtbanken wijzen op de zeer hoge werklast die de briefwisseling binnen de CSR-procedure met zich meebrengt.
- V47 De applicatie ARTT is onvoldoende performant en een applicatie om de controles uit te voeren ontbreekt.
- V48 De CSR-procedure is bij de absolute meerderheid van de geauditeerde entiteiten een volledig papieren procedure.

### Analyse

#### a) Personele middelen

Zelfs indien een geauditeerde entiteit oordeelt dat er voldoende griffiers en administratief personeel is voor het dagelijkse beheer van de CSR-dossiers, kan de afwezigheid van een persoon - *a fortiori* in een klein team - nadelig zijn voor de goede werking van de entiteit. De oplossing wordt dan gezocht bij de polyvalente inzet van het personeel. Soms wordt het team versterkt met *cashflowpersoneel*,<sup>75</sup> maar hun opleiding wordt als een nutteloze investering beschouwd omdat dit soort contracten niet steeds wordt verlengd.

Alle arbeidsrechtbanken melden dat de behandeling van de briefwisseling, verbonden aan de CSR-procedure, een aanzienlijke werklast betekent voor de griffiers en voor het administratief personeel. De kennisgevingen van de beslissingen tot toelaatbaarheid aan de verschillende schuldeisers, de oproepingen van de partijen voor een zitting via gerechtsbrief en het beheer van de ontvangstbewijzen zijn tijdrovend en betekenen een grote kost voor een beperkt resultaat, zeker gelet op het klein aantal schuldeisers dat meestal aanwezig is op een zitting. (zie punt 7.1 b)

#### b) Technische middelen

De applicatie ARTT die de arbeidsrechtbanken gebruiken om de dossiers te beheren en op te volgen, wordt als verouderd, niet gebruiksvriendelijk en minder intuïtief beschouwd. Het is trouwens moeilijk om vanop afstand toegang te hebben tot de software en ze werkt soms traag, zelfs bij gebruik in het rechtcollege. Sommige geauditeerde entiteiten geven aan dat de applicatie onvoldoende op maat kan worden ingesteld en geen optimale controle toelaat van de verschillende termijnen inzake de procedure. Een applicatie om de financiële controles uit te voeren ontbreekt.

De meeste controles worden manueel uitgevoerd. Werkprocessen die uitgevoerd worden zonder een vorm van technische automatisatie houden een hoge personeelskost in.

<sup>75</sup> Cashflowpersoneel verwijst naar personen met een cashflowcontract (wanneer de FOD Justitie in de loop van een begrotingsjaar vaststelt dat het personeelsbudget voor het lopende boekjaar niet volledig zal worden gebruikt, worden de betrokken budgettaire middelen gebruikt voor de tijdelijke aanwerving van personeel in plaats van ze ongebruikt te laten. De FOD Justitie wijst die medewerkers toe aan de rechtbanken waar de behoeften het grootst zijn en overlegt hiervoor eerst met het College. Die medewerkers hebben een arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur (tot 31.12 van het jaar in kwestie), in afwachting van de invulling van de vacante plaatsen).

Drie geauditeerde entiteiten digitaliseren alle CSR-dossiers. Eén geauditeerde entiteit scant de documenten systematisch sinds 2018, een andere sinds 2019 en de laatste doet dit sinds 2021.

Zes arbeidsrechtbanken verklaren dat ze de CSR-dossiers niet digitaliseren door een gebrek aan personele middelen en een voldoende efficiënte scanner.

## Beoordeling

### *Termijnen van administratieve afhandeling en toezicht*

De wettelijke termijn van 8 dagen van de toelaatbaarheid van het eenzijdig verzoekschrift kan door de arbeidsrechtbanken niet altijd worden nageleefd, omdat ze geen vat hebben op bepaalde doorlooptijden. Arbeidsrechtbanken beschouwen de behandeling van het verzoekschrift als een prioritaire taak en hebben allen, uitgezonderd één rechtbank, een standaardmodel van verzoekschrift opgesteld om de efficiëntie en effectiviteit van dit werkproces en de controle te maximaliseren. Dit is een goede praktijk. Het standaardmodel kan, volgens bepaalde arbeidsrechtbanken, niet verplicht worden om de schuldenaars niet te ontmoedigen. Om het verloop van de procedure te vergemakkelijken, is het uiterst belangrijk dat de schuldenaars duidelijk weten welke documenten ze moeten neerleggen. Op het standaardmodel van verzoekschrift zou bijkomend meegedeeld kunnen worden dat de schuldenaar een OCMW, advocaat of andere instantie kan vragen om te helpen bij het invullen van het verzoekschrift.

De minnelijke aanzuiveringsregeling wordt slechts in 24% van de dossiers overeenkomstig de wettelijke termijnen (binnen de 12 maanden) gehomologeerd. Het is echter de aanzuiveringsregeling die in 94% van de dossiers wordt opgelegd en een duidelijke voorkeur geniet.<sup>76</sup>

De HRJ is het eens met het standpunt van de arbeidsrechtbanken dat de wettelijke termijnen (van 6 maanden tot zelfs 12 maanden) om een minnelijke aanzuiveringsregeling te bekomen te kort zijn. Indien immers blijkt dat slechts bij uitzondering deze termijn kan gerespecteerd worden en dit bij alle arbeidsrechtbanken, mag de regel in vraag worden gesteld.

Arbeidsrechtbanken en afdelingen die zich er niet van verzekeren dat ze elk jaar een jaarverslag ontvangen in elk dossier dienen deze situatie onmiddellijk te remediëren om tegemoet te komen aan hun wettelijke toezichtsfunctie. De huidige technische middelen zijn misschien niet optimaal, maar laten wel een vorm van controle toe, deze moet in de praktijk gebracht worden. Het centraal CSR-register, dat momenteel in ontwikkeling is, zou moeten voorzien in een gebruiksvriendelijke en sluitende controle op de tijdige neerlegging van het jaarverslag.

Arbeidsrechtbanken die het jaarverslag voor dossiers ingeschreven na de wetswijziging (2012) nog steeds beleidsmatig verwachten op elke vervaldag van de aanzuiveringsregeling moeten hun beleid aanpassen. De referentiedatum om het jaarverslag te ontvangen, is de datum van de toelaatbaarheid. Op deze manier kunnen dossiers waarin de minnelijke aanzuiveringsregeling op zich laat wachten ook gedetecteerd worden en kunnen moeilijkheden aangepakt worden. Een vroegtijdige detectie zal zorgen dat de minnelijke of gerechtelijke aanzuiveringsregeling uiteindelijk sneller wordt gevestigd, ten voordele van alle partijen.

---

<sup>76</sup> Zie punt 4.3.2

### *Evaluatie van de controles uitgevoerd door de arbeidsrechtbanken*

De arbeidsrechtbanken controleren elke fase van de CSR-procedure, maar niet steeds op identieke wijze.

Hoewel zij worden gecontroleerd door de magistraten en/of het personeelsleden van de griffie en er bij de meerderheid van de geauditeerde entiteiten een standaardmodel van jaarverslag wordt gebruikt, bevatten de jaarverslagen die tijdens de audit werden nagekeken, niet steeds alle wettelijke informatie:

- De sociale toestand van de schuldenaar blijft soms onderbelicht;
- De controle op de daadwerkelijke toepassing van de indexering wordt niet altijd uitgevoerd;
- Het overzicht van de financiële bewegingen van de bemiddelingsrekening is niet systematisch als bijlage bij het jaarverslag gevoegd.

De bewegingen van de bemiddelingsrekening zijn onontbeerlijk omdat zij enerzijds toelaten om de kosten- en erelonenstaat deels te verifiëren op correctheid, maar anderzijds ook een belangrijke bron zijn voor de algemene toezichtsfunctie van de rechtbank ter vrijwaring van de rechten van de bemiddelde persoon.

Indien de wettelijke voorschriften betreffende de inhoud van het jaarverslag niet worden nageleefd, moet de arbeidsrechtbank de schuldbemiddelaar herinneren aan zijn verplichting om de wettelijke voorschriften na te leven, dit door eventueel de kosten- en erelonenstaat (die verband houdt met het jaarverslag) niet of slechts gedeeltelijk goed te keuren. Daarnaast zou ook voorzien kunnen worden in een periodieke evaluatie van de schuldbemiddelaar.

De kosten- en erelonenstaat is bij de meeste arbeidsrechtbanken onderworpen aan een manuele controle. De arbeidsrechtbanken zouden alle vergoedingen die doeltreffend gecontroleerd kunnen worden ook daadwerkelijk moeten controleren. Het gebruik van een tabel in Excel-formaat als standaardmodel van kosten- en erelonenstaat, met automatische berekeningen, kan als een goede praktijk worden aangemerkt. Evenals de aanduiding of nummering van de aangerekende verrichtingen op het overzicht van de financiële bewegingen. Er mag geen rekening gehouden worden met verrichtingen die via permanente opdracht of domiciliëring verlopen, en die bijgevolg bij elke uitvoering niet steeds als een daadwerkelijke handeling van de schuldbemiddelaar kan worden beschouwd.

De HRJ deelt het standpunt van de geauditeerde entiteiten dat bepaalde bedragen van de kosten- en erelonenstaat moeilijk te controleren zijn. Het toekomstige centraal CSR-register zou hiervoor een oplossing moeten brengen.

Bepaalde bedragen van de kosten- en erelonenstaat kunnen, tussen de arbeidsrechtbanken onderling of soms zelfs tussen de afdelingen van eenzelfde arbeidsrechtbank, op een verschillende wijze worden geïnterpreteerd en aangerekend. Een schuldenaar moet er op kunnen rekenen dat alle kosten en erelonen in alle arbeidsrechtbanken identiek worden geïnterpreteerd, begroot en aangerekend. De verklaring voor deze verschillen kan gevonden worden in het koninklijk besluit van 18 december 1998 dat ofwel niet meer geheel in overeenstemming is met de huidige tijdsgeest wat de communicatiemiddelen betreft ofwel op meerdere wijzen geïnterpreteerd kan worden. Een evaluatie van het koninklijk besluit dringt zich op.

Het is in het belang van de schuldenaar dat de schuldbemiddelaar het afgesloten CSR-dossier ook als dusdanig registreert in CBB.

#### *Wijze van uitvoering en organisatie van de controles*

Alle arbeidsrechtbanken leggen steeds een digitaal en/of fysiek dossier aan en registreren het in de applicatie ARTT. De applicatie ARTT is een algemeen beheersysteem en bezit slechts enkele functionaliteiten die een hulpmiddel zijn voor de opvolging van de wettelijke termijnen.

De toepassing van 'knipperlichten' is een relevante methode om mogelijke anomalieën op te sporen, zeker wanneer de controles niet geautomatiseerd zijn.

#### *Behandeling, communicatie en documentatie van de gedetecteerde vaststellingen van de controles*

Er zijn geauditeerde entiteiten die de geïdentificeerde tekortkomingen in hoofde van de schuldbemiddelaar systematisch documenteren, groeperen, communiceren en terugkoppelen naar het selectie- en aanstellingsbeleid. Dit strekt tot voorbeeld voor de anderen.

#### *Beschikbare middelen voor de administratieve afhandeling en het toezicht*

De kennisgeving van de toelaatbaarheid via gerechtsbrief binnen de 5 dagen na de rechterlijke beschikking houdt een zeer hoge werklast in voor de griffiemedewerkers.<sup>77</sup> Het centraal CSR-register dat al enkele jaren in de wet is ingeschreven, maar nog niet operationeel is, zou hiervoor een oplossing kunnen bieden. De tijd die hierdoor vrijkomt, zou besteed kunnen worden aan die onderdelen van de toezichtsfunctie waarvoor momenteel onvoldoende personele middelen beschikbaar zijn.

De meeste controles worden manueel uitgevoerd. Gespecialiseerde technische middelen om automatische controles uit te voeren, ontbreken. Het centraal CSR-register zou ook hier een gedeeltelijke oplossing kunnen bieden, bijvoorbeeld voor de controle van de kosten- en erelonenstaten.

---

<sup>77</sup> De adressen van de schuldeisers, die opgenomen zijn in het verzoekschrift, zijn vaak onjuist en komen niet overeen met het adres van de maatschappelijke zetel (zoals vermeld in de Kruispuntbank van Ondernemingen). Dit brengt veel opzoekwerk mee voor de griffie.



## 8. EEN GEZOND FRAUDEBEWUSTZIJN

### Vaststelling

V49 De geauditeerde entiteiten, zelfs diegene die zich bewust zijn van het risico op fraude, stellen dat de huidige (personele en technische) middelen momenteel ontoereikend zijn om elk risico van fraude uit te sluiten.

### Analyse

De geauditeerde entiteiten die zich bewust zijn van het risico op fraude bij de CSR-procedure proberen dit op volgende manieren te beperken:

- de selectieprocedure van de schuldbemiddelaars;
- de aanstellingsprocedure van de schuldbemiddelaar;
- de controle van de erelonen- en kostenstaten;
- het nazicht van de jaarverslagen;
- de controle van de financiële bewegingen op de bemiddelingsrekening;
- de klachtenbehandeling.

In het kader van de controle van het jaarverslag en de kosten- en erelonenstaten, maakt het vierogenprincipe een meer complete verificatie mogelijk van de gegevens die de schuldbemiddelaar voorlegt aan het rechtscollege. Een dubbele controle, door het administratief personeel, de griffie en de referendaris enerzijds en de magistraat anderzijds, biedt bijkomende garanties en versterkt de preventie van fraude.

De geauditeerde entiteiten geven aan dat het onderscheid tussen een 'gewone fout' en effectief misbruik vaak moeilijk te maken is. Dit werd bijvoorbeeld bij anomalieën in een kosten- en erelonenstaat vastgesteld. Uit de gesprekken en de analyses van de dossiers blijkt dat de hypothese van een 'fout' meestal de voorkeur heeft. De geauditeerde entiteiten die zich minder bewust zijn van het risico van fraude steunen hiervoor voornamelijk op de vertrouwensrelatie met de schuldbemiddelaars en de vaststelling dat er zich, bij hen weten, nog geen fraudes hebben voorgedaan.

Het merendeel van de gedetecteerde fraudegevallen in hoofde van de schuldbemiddelaar werd ontdekt na een klacht (afkomstig van de schuldenaar, de nieuw aangestelde schuldbemiddelaar of een derde).

### Beoordeling

De HRJ wil het inherente risico op fraude benadrukken bij procedures waarbij één van de partijen zich in een afhankelijke en kwetsbare positie bevindt. De financiën van de schuldenaar worden immers toevertrouwd aan een derde die door de arbeidsrechtbank wordt aangesteld.

Ongeacht de vertrouwensrelatie en de beschikbare middelen van de arbeidsrechtbanken is het belangrijk voor ogen te houden dat fraude of misbruiken altijd mogelijk zijn en waakzaamheid in alle gevallen geboden is. Het is van belang dat niet enkel een basiscontrole, maar ook een gedetailleerde controle van de bemiddelingsrekening wordt uitgevoerd, dit bij voorkeur via het vierogenprincipe.

Volgens artikel 1675/17, §3, vierde lid van het Gerechtelijk Wetboek deelt de schuldbemiddelaar een afschrift van het jaarverslag mee aan de schuldenaar. Daarbij wordt ofwel het overzicht van de bewegingen op de bemiddelingsrekening, ofwel het dubbel van de rekeninguittreksels gevoegd. Dankzij die informatie kan de

schuldenaar in principe nagaan of de CSR-procedure goed verloopt. Indien de schuldenaar de bemiddelingsrekening permanent zou kunnen consulteren zoals art. 1675/9 van het Gerechtelijk Wetboek voorschrijft, zou dit het risico ook kunnen beperken. De schuldenaar kan echter niet als enige belast zijn met dat toezicht. Het administratief personeel, de griffie en de magistraat zijn ter zake verantwoordelijk voor de kwaliteit van de controles en hebben een specifieke expertise in de materie.

Het is niet eenvoudig om misbruiken op te sporen. Dit komt vaak pas aan het licht als de fraudeur een fout maakt. Daarom is het belangrijk om fraude preventief aan te pakken en het gevoel te versterken dat er in elk stadium van de procedure een pakkans is. Overeenkomstig artikel 1675/17, § 4, van het Gerechtelijk Wetboek moet een jaarverslag elk jaar worden neergelegd of telkens de rechter hierom verzoekt.

Alle arbeidsrechtbanken moeten zich in alle fasen van de procedure bewust zijn van het risico op fraude en van de taak die in dit kader voortvloeit uit de wettelijke toezichtsfunctie.

## 9. HEBBEN DE MAGISTRATEN EN DE ADMINISTRATIEVE WERKNEMERS EEN OPLEIDING GEVOLGD?

### Vaststelling

V50 Eenentwintig van de vierentwintig geauditeerde entiteiten vinden dat het aanbod en de mogelijkheden inzake opleiding niet volstaan.

### Analyse

Het externe opleidingsaanbod voor de CSR-procedure (bijvoorbeeld, bij het Instituut voor Gerechtelijke Opleiding of IGO) wordt door 21 van de 24 geauditeerde entiteiten beschouwd als te beperkt of onbestaand.

Zowel magistraten als griffiers wijzen op:

- het gebrek aan opleidingsaanbod;
- de afwezigheid van de uitwisseling op sommige specifieke punten van de CSR-procedure;
- het gebrek aan kennis van bepaalde functionaliteiten van de applicatie ARTT.

Opleidingen en uitwisselingen met de schuldbemiddelaars, interne opleidingen door een magistraat of een personeelslid bij de rechtbank of de afdeling worden occasioneel georganiseerd om het tekort aan externe opleiding te verhelpen. In de praktijk gebeurt de opleiding hoofdzakelijk autodidactisch en 'al doende'.

### Beoordeling

Samen met het IGO zouden de opleidingsbehoeften van de magistraten en het administratief personeel besproken moeten worden, zodat de nodige opleidingen georganiseerd kunnen worden. In tweede instantie zouden er meer specifieke opleidingen gevolgd kunnen worden bij andere gespecialiseerde instellingen. Non-profitorganisaties zoals het Observatorium Krediet en Schuldenlast en het Steunpunt mens en samenleving vzw bieden opleidingen in de materie aan.

## 10. WISSELEN DE ARBEIDSRECHTBANKEN GOEDE PRAKTIJKEN UIT?

### Vaststelling

V51 Een structurele uitwisseling van goede praktijken tussen de verschillende gerechtelijke arrondissementen is onvoldoende aanwezig.

### Analyse

Op nationale schaal biedt de Conferentie van de voorzitters van de arbeidsrechtbanken van België de korpschefs in precieze gevallen gelegenheden om bepaalde problemen te bespreken (bijvoorbeeld, het HR-beleid). Op dit overlegniveau wordt de uitwisseling van goede praktijken inzake CSR niet systematisch geagendeerd.

Behalve gerichte uitwisselingen op de Conferentie van de voorzitters van de arbeidsrechtbanken is er op arrondissementeel niveau geen gestructureerde uitwisseling van goede praktijken tussen de Franstalige arbeidsrechtbanken. De situatie is nagenoeg identiek bij de Nederlandstalige arbeidsrechtbanken. Er zijn ten hoogste informele uitwisselingen tussen arbeidsrechtbanken van dezelfde taalrol, die steeds persoonsgebonden zijn. Bijvoorbeeld, na een mutatie van de ene arbeidsrechtbank naar de andere.

Verschillende afdelingen van eenzelfde rechtbank wisselen soms goede praktijken uit. Dit gebeurt bijvoorbeeld via een project om de werkmethoden te uniformeren. Als de afdelingen ver van elkaar verwijderd zijn, is de uitwisseling van goede praktijken beperkter.

Elke arbeidsrechtbank heeft informele en formele uitwisselingen met volgende externe actoren: de balies, de OCMW's en de syndicus van de schuldbemiddelaars.

### Beoordeling

De formele uitwisseling van goede praktijken tussen de verschillende gerechtelijke arrondissementen en de beide taalrollen zou meer versterkt mogen worden.

## 11. HET CENTRAAL REGISTER COLLECTIEVE SCHULDENREGELING

Het centraal CSR-register werd op 25 december 2016 ingeschreven in de wet en zou op 1 januari 2023 operationeel worden. De ontwikkeling en het beheer van het register werd toevertrouwd aan de OVB en de OBF. Volgens het advies van 15 juni 2016, betreffende het voorontwerp van wet tot hervorming van de rechtspleging voor de rechtbank van koophandel, tot wijziging van de rechtspositie van de gedetineerden en houdende diverse bepalingen inzake justitie, heeft de HRJ meegedeeld dat de inrichting en het beheer (van het register) tot de taken van de gerechtelijke overheden behoren waardoor de uitbesteding ervan, op kosten van de overheid, wordt betreurd.

Het register zou overeenkomstig de wet een elektronische gegevensbank moeten zijn die het beheer, de opvolging en de behandeling van de collectieve schuldenregelingen zou moeten organiseren. De diverse stukken en gegevens over de procedure zouden erin opgenomen worden en het register zou een platform vormen voor gegevensuitwisseling tussen de rechtbank, de schuldbemiddelaars, de schuldenaars en de schuldeisers.

De audit heeft aan het licht gebracht dat het register een mogelijke oplossing zou kunnen betekenen voor volgende pijnpunten die de procedure vandaag kent:

- De huidige applicatie ARTT is een verouderde applicatie, die niet optimaal werkt om de wettelijke termijnen van de procedure optimaal op te volgen, onvoldoende gebruiksvriendelijk en flexibel is en niet over een hedendaags digitaal 'documentmanagement' beschikt, waardoor ze algemeen als te arbeidsintensief wordt beoordeeld.
- De CSR-procedure heeft een hoge administratieve werklast. Dit komt onder meer tot uiting bij de verzending van gerechtsbrieven en aangetekende zendingen, die de communicatie tussen de diverse partijen verzekert. Deze vorm van communiceren houdt een hoge kost in.
- Het uniformeren van diverse standaardmodellen, de bedragen van bepaalde kosten- en erelonen, de verwachte ontvangstdatums gebeurt op het niveau van de arbeidsrechtbanken of de afdelingen, maar zou identiek moeten zijn op het niveau van het land. Een administratieve uniformering staat individueel maatwerk op het niveau van de dossiers geenszins in de weg.
- De kosten- en erelonenstaten worden op manuele wijze gecontroleerd op correctheid. Diverse gegevens zouden automatisch afgetoetst kunnen worden.
- De betrokkenheid en inbreng van de schuldenaar bij de procedure is soms beperkt. Een permanent zicht op het eigen dossier en een rechtstreeks communicatiekanaal met zijn schuldbemiddelaar en de arbeidsrechtbank zouden een positieve evolutie betekenen.

Het register zou de hoge administratieve werklast die de CSR-procedure in zich draagt, kunnen verlagen.<sup>78</sup> De vrijgekomen tijd kan besteed worden aan die punten van de toezichtsfunctie waarvoor vandaag onvoldoende tijd beschikbaar is en die niet via moderne technische hulpmiddelen kunnen uitgevoerd worden, maar kennis en vaardigheden van de griffiers en magistraten vereisen.

Ten slotte, moeten voldoende middelen worden uitgetrokken om het centraal CSR-register te ontwikkelen, maar ook om het te onderhouden.

<sup>78</sup> Een geauditeerde entiteit stelt voor om een technische verbinding tot stand te brengen tussen enerzijds het centraal CSR-register en anderzijds ARTT, de Kruispuntbank van Ondernemingen en het rijksregister omdat anders het nut van een dergelijk IT-platform afneemt.

## AANBEVELINGEN

De audit formuleert 20 aanbevelingen met **hoge**, **normale** of **lage** prioriteit, die in de tabel worden weergegeven met een kleur, afhankelijk van het belang ervan.

De aanbevelingen zijn bestemd voor de arbeidsrechtbanken, de FOD Justitie, de minister van Justitie, de wetgever, het IGO en de OVB en OBF. In de rechterkolom van onderstaande tabel staat de geadresseerde van de aanbeveling.

		FOD Justitie	Minister van Justitie	Wetgever	IGO	Arbeidsrechtbanken	OVB en OBF
<b>I. Algemeen beleid en beheer van de werkprocessen</b>							
1. Aanbeveling   hoge prioriteit	<p>Leg het algemeen beleid en beheer van de werkprocessen van selectie en aanstelling van een schuldbemiddelaar en de administratieve afhandeling en toezicht van de dossiers schriftelijk vast:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Zorg ervoor dat dit document op het niveau van de arbeidsrechtbank de continuïteit en uniformiteit waarborgt en de exacte rol van iedere actor bepaalt.</li> <li>○ Pas dit document aan naar aanleiding van wijzigingen in het beleid, de wetgeving, technische functionaliteiten, gebeurtenissen en problemen.</li> <li>○ Evalueer dit document op periodieke basis, bij het uitblijven van wijzigingen.</li> <li>○ Zorg ervoor dat dit document ter beschikking wordt gesteld, met een referentiedatum die verwijst naar de meest recente datum van wijziging.</li> </ul>					x	
<b>II. Selectie en aanstelling van schuldbemiddelaars</b>							
2. Aanbeveling   normale prioriteit	Vermijd de cumulatie van plaatsvervangend rechter en schuldbemiddelaar op het niveau van de afdeling (of de arbeidsrechtbank als er geen afdelingen zijn)			x		x	x

		FOD Justitie	Minister van Justitie	Wetgever	IGO	Arbeidsrechtbanken	OVB en OBF
3. Aanbeveling   hoge prioriteit	Voorzie voor alle categorieën van schuldbemiddelaars een door de overheid georganiseerde opleiding die verplicht gevolgd moet worden om erkend te worden als schuldbemiddelaar (art. 7, § 1, van de wet van 26 maart 2012 tot wijziging van het Gerechtelijk Wetboek wat de collectieve schuldenregeling betreft).		x		x		
4. Aanbeveling   normale prioriteit	4.1 Zorg voor transparantie met een publiek toegankelijk en actueel overzicht van erkende schuldbemiddelaars voor het volledige land.		x	x			x
	4.2 Stel een overzicht op van het totaal aantal gerechtelijke mandaten per schuldbemiddelaar ten dienste van de arbeidsrechtbanken.	x					
5. Aanbeveling   hoge prioriteit	Bepaal de selectie- en aanstellingscriteria van een schuldbemiddelaar op uniforme en transparante wijze.					x	
6. Aanbeveling   hoge prioriteit	Zorg ervoor dat bij elk dossier persoonlijk contact tussen de schuldbemiddelaar en de schuldenaar mogelijk is, zodat de schuldbemiddelaar op de hoogte is van de sociale en financiële situatie en zich niet beperkt tot een louter administratieve behandeling van het dossier.					x	
<b>III. Opvolging en toezicht</b>							
7. Aanbeveling   lage prioriteit	Vaardig, in afwachting van de implementatie van alle functionaliteiten van het centraal CSR-register, voor alle arbeidsrechtbanken samen een uniform standaardmodel van eenzijdig CSR-verzoekschrift uit en promoot het gebruik ervan.					x	

		FOD Justitie	Minister van Justitie	Wetgever	IGO	Arbeidsrechtbanken	OVB en OBFG
8. Aanbeveling  lage prioriteit	Vaardig, in afwachting van de implementatie van alle functionaliteiten van het centraal CSR-register, voor alle arbeidsrechtbanken samen een uniform standaardmodel van jaarverslag uit en promoot het gebruik ervan.					x	
9. Aanbeveling  hoge prioriteit	Wijzig de wettelijk voorziene termijnen voor de collectieve schuldenregeling overeenkomstig de praktijk.			x			
10. Aanbeveling  normale prioriteit	Volg de wettelijk voorziene termijnen op.					x	
11. Aanbeveling   hoge prioriteit	Verzeker op systematische wijze de ontvangst van een jaarverslag dat alle wettelijke rubrieken bevat, inclusief de wettelijke bijlage, en dit op elke vervaldag van de beschikking van toelaatbaarheid.					x	
12. Aanbeveling   hoge prioriteit	12.1 Neem in het koninklijk besluit van 18 december 1998 eenduidige regels op inzake de kosten en erelonen.		x				
	12.2 Moedig de schuldbemiddelaar aan om de kosten en erelonen toe te passen die het meest gunstig zijn voor de schuldenaar.					x	
13. Aanbeveling  normale prioriteit	Verbeter het toezicht op de kosten-en erelonenstaten.					x	x



		FOD Justitie	Minister van Justitie	Wetgever	IGO	Arbeidsrechtbanken	OVB en OBFG
14. Aanbeveling   hoge prioriteit	<p>Implementeer een controle op basis van een aselechte steekproef en knipperlichten die het risico op fouten en fraude beperkt.</p> <p>Voer een grondige controle uit bij een beperkt aantal dossiers die op deze wijze geselecteerd werden.</p> <p>Laat schuldbemiddelaars weten dat zij gecontroleerd worden en contacteer hen bij problemen.</p>					x	
15. Aanbeveling   hoge prioriteit	<p>Verzamel de tekortkomingen van de schuldbemiddelaars, bespreek ze ten gepaste tijde, en hou er rekening mee bij de beslissing over de aanstelling.</p>					x	
16. Aanbeveling   hoge prioriteit	<p>16.1 Sensibiliseer de magistraten en de personeelsleden van de griffie over het risico van fraude. Zorg ervoor dat de schuldenaar voortdurend het overzicht van de financiële bewegingen van de bemiddelingsrekening kan consulteren.</p>					x	
	<p>16.2 Zorg dat alle verplichte vermeldingen in de minnelijke aanzuiveringsregeling zijn opgenomen.</p>					x	
<b>IV. Informatisering</b>							
17. Aanbeveling   hoge prioriteit	<p>Creëer één gebruiksvriendelijke en flexibele technische applicatie voor het beheer, de opvolging, de controle en de communicatie. Hou hierbij rekening met de rechtzoekende en de noden van alle betrokkenen bij de procedure.</p>	x		x			x

		FOD Justitie	Minister van Justitie	Wetgever	IGO	Arbeidsrechtbanken	OVB en OBFG
18. Aanbeveling   normale prioriteit	<p>Leid de magistraten en de personeelsleden van de griffie op bij de ingebruikname van het centraal register van collectieve schuldenregeling:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>o Voorzie, naast een basisopleiding, een regelmatige uitwisseling van goede praktijken binnen de arbeidsrechtbank en tussen de rechtbanken onderling.</li> <li>o Stel een vademecum op om de goede praktijken en de verworven ervaringen te bewaren.</li> </ul>				x	x	
19. Aanbeveling   lage prioriteit	Duid in elke afdeling (of in de rechtbank indien er geen afdelingen zijn) een referentiepersoon aan om de implementatie van het centraal register van collectieve schuldenregeling op te volgen.					x	
20. Aanbeveling   hoge prioriteit	<p>Zorg ervoor dat de regelgeving inzake gegevensbescherming wordt nageleefd bij de implementatie van het centraal register van collectieve schuldenregeling:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>o Waarborg zowel de vertrouwelijkheid van de gegevens als de toegang van de rechtzoekende tot de gegevens die rechtstreeks op hem betrekking hebben.</li> <li>o Bied de rechtzoekende effectief de mogelijkheid om zijn persoonsgegevens te wijzigen indien ze niet juist zijn.</li> <li>o Waarborg het beheer van al deze gegevens binnen de rechterlijke orde.</li> </ul>			x			x

## BESLUIT

Deze audit spitste zich toe op het toezicht dat de arbeidsrechtbanken uitoefenen op de procedure van collectieve schuldenregeling.

De audit werd uitgevoerd bij alle 9 arbeidsrechtbanken. Het doel was om na te gaan hoe zij toezien op het verloop van de procedure, met name bij de selectie en aanstelling van de schuldbemiddelaars, maar ook wat de administratieve afhandeling en de controle van de dossiers betreft.

De HRJ heeft zich voor de audit gebaseerd op 87 interviews en op kwantitatieve gegevens afkomstig van het College van de hoven en rechtbanken. Daarnaast werden er ook 115 lopende CSR-dossiers nagekeken.

Er werd vastgesteld dat de termijnen voor de behandeling van het inleidende verzoekschrift variëren tussen de arbeidsrechtbanken. De mediane termijn voor de homologatie van een minnelijke aanzuiveringsregeling bedraagt bijna 17 maanden. Ze is dus langer dan de wettelijke termijnen. Dat is te wijten aan de kwetsbare situatie van de schuldenaar en de vertragingen in de digitalisatie van de processen. Bovendien, moet ook het wettelijke kader worden geëvalueerd.

Om de activiteiten van een organisatie optimaal te kunnen beheren, moeten de grote fasen van de procedure in kaart worden gebracht om de risico's te detecteren en te beperken. Schriftelijke werkprocessen zorgen voor de continuïteit van de activiteiten en dat is zowel voordelig voor de rechtzoekende als voor de gerechtelijke entiteit. Het is aanbevolen om zowel het selectie- en aanstellingsbeleid van de schuldbemiddelaars, als het beleid van administratieve afhandeling en toezicht van de dossiers vast te leggen. Ze moeten worden gecommuniceerd op maat van de actoren tot wie ze zich richten. Een werkproces definiëren is geen synoniem voor standaardiseren, en mag dat ook niet zijn. Het draagt integendeel bij tot de gepersonaliseerde afhandeling van een dossier. Maatwerk bij elk CSR-dossier moet steeds mogelijk zijn.

De belangrijkste vaststellingen en aanbevelingen van de audit kunnen in 4 pijlers worden opgesplitst:

1) Niet alle arbeidsrechtbanken beschikken over een selectie- en aanstellingsbeleid van schuldbemiddelaars. Als dit beleid bestaat, is het niet steeds uniform voor de verschillende afdelingen en niet steeds schriftelijk vastgelegd. In de praktijk gebruiken de meeste geauditeerde entiteiten één of meerdere criteria om schuldbemiddelaars te selecteren. Alle geauditeerde entiteiten gebruiken criteria voor de aanstelling van de schuldbemiddelaar. De HRJ raadt de arbeidsrechtbanken aan de processen voor de selectie en aanstelling van schuldbemiddelaars schriftelijk vast te leggen in een algemeen beleid. De rechtbanken moeten ook uniforme en transparante criteria voor de selectie en aanstelling van schuldbemiddelaars bepalen.

2) Alle arbeidsrechtbanken hebben een beleid voor administratieve afhandeling en toezicht inzake CSR-dossiers. Zelfs wanneer dit beleid schriftelijk is vastgelegd, passen niet alle afdelingen van eenzelfde rechtbank het effectief toe. Bovendien verschilt het aantal controles tussen rechtbanken en afdelingen. De HRJ raadt de arbeidsrechtbanken aan om de processen voor administratieve afhandeling en toezicht inzake CSR-dossiers schriftelijk vast te leggen. Daarnaast is het essentieel om de naleving van de verschillende wettelijke termijnen voortdurend te monitoren, de begroting van de kosten en erelonen van de schuldbemiddelaars systematisch te controleren en erop toe te zien dat het jaarverslag volledig is. Het gebruik van uniforme modellen voor zowel het

eenzijdig verzoekschrift als het jaarverslag draagt zeker bij tot het beheer. Daarnaast moet worden aangestipt dat het koninklijk besluit van 18 december 1998 op uiteenlopende manieren kan worden geïnterpreteerd en niet meer actueel is wat de communicatiemiddelen betreft. Een evaluatie dringt zich op.

3) Artikel 7, §1, 1° van de wet van 26 maart 2012 tot wijziging van het Gerechtelijk Wetboek wat de collectieve schuldenregeling betreft, bepaalt dat de bevoegde overheid een opleiding organiseert en verplicht elke persoon die schuldbemiddelaar wil worden, erkend te zijn. Die bepaling is vandaag nog steeds niet volledig in de praktijk gebracht voor bepaalde categorieën van schuldbemiddelaars.

4) Het centraal register CSR werd ingeschreven in de wet van 25 december 2016 en zou op 1 januari 2023 gedeeltelijk operationeel moeten zijn. De ontwikkeling en het beheer van dit register werden aan de Orde van Vlaamse Balies en aan de Ordre des barreaux francophones & germanophone toevertrouwd. Onder voorbehoud van toekomstige ontwikkelingen moet dit register het beheer van CSR-dossiers mogelijk maken en een platform zijn voor de uitwisseling van informatie tussen de rechtbank, de schuldbemiddelaars, de schuldenaars en de schuldeisers. Het moet ook de administratieve afhandeling en het toezicht inzake CSR-dossiers automatiseren. De HRJ herinnert eraan dat de invoering en het beheer van dit register tot de taken van de gerechtelijke overheden zou moeten behoren. De HRJ betreurt dat deze taken worden uitbesteed op kosten van de overheid. Los van die vaststelling, moeten absoluut voldoende middelen worden aangewend voor de ontwikkeling en het onderhoud van het register, alsook voor de opleiding van de leden van de rechterlijke orde voor het gebruik van dit register.

