

R É P U B L I Q U E F R A N Ç A I S E

MINISTÈRE DE LA JUSTICE

DIRECTION DES SERVICES JUDICIAIRES  
SOUS-DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES  
DES GREFFES

Paris, le 8 octobre 2019

Circulaire  Note

Bureau des recrutements et de la formation  
(Bureau RHG4)

N° téléphone : 01.70.22.87.62 /85.37

Adresse électronique : rhg4.dsj-sdrhg@justice.gouv.fr

LA GARDE DES SCEAUX,  
MINISTRE DE LA JUSTICE

A

MADAME LA PREMIERE PRESIDENTE DE LA COUR DE CASSATION  
MONSIEUR LE PROCUREUR GENERAL PRES LADITE COUR

RESPONSABLES DE BOP  
(TERRITOIRE HEXAGONAL ET OUTRE-MER)

MESDAMES ET MESSIEURS LES PREMIERS PRESIDENTS DES COURS D'APPEL,  
MESDAMES ET MESSIEURS LES PROCUREURS GENERAUX PRES LESDITES COURS

RESPONSABLES D'UO

MONSIEUR LE PRESIDENT DU TRIBUNAL SUPERIEUR D'APPEL DE SAINT PIERRE ET MIQUELON  
MONSIEUR LE PROCUREUR DE LA REPUBLIQUE PRES LEDIT TRIBUNAL

MONSIEUR LE DIRECTEUR DE L'ECOLE NATIONALE DE LA MAGISTRATURE  
MONSIEUR LE DIRECTEUR DE L'ECOLE NATIONALE DES GREFFES

POUR ATTRIBUTION

N° NOTE : SJ-19-359-RHG4/08.10.19

Mots clés : Rapport du jury – Concours – Directeurs des services de greffe judiciaires –  
Session 2019

Titre détaillé : Rapport sur le déroulement des concours externe et interne pour le recrutement des  
directeurs des services de greffe judiciaires au titre de l'année 2019  
(session des 11 et 12 décembre 2018)

Publication : INTERNET - INTRANET (permanente)

**MODALITÉS DE DIFFUSION**

Diffusion assurée par la direction des services judiciaires  
Sous-direction des ressources humaines des greffes  
Bureau RHG4

PIÈCE(S) JOINTE(S) : STATISTIQUES - RAPPORT DU JURY – COPIES

MINISTÈRE DE LA JUSTICE

**DIRECTION DES SERVICES JUDICIAIRES**

SOUS-DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES  
DES GREFFES

Bureau des recrutements et de la formation  
RHG4

Paris, le 08 OCT. 2019

**LA GARDE DES SCEAUX,  
MINISTRE DE LA JUSTICE**

A

**MADAME LA PREMIERE PRESIDENTE DE LA COUR DE CASSATION  
MONSIEUR LE PROCUREUR GENERAL PRES LADITE COUR**

**RESPONSABLES DE BOP  
(TERRITOIRE HEXAGONAL ET OUTRE-MER)**

**MESDAMES ET MESSIEURS LES PREMIERS PRESIDENTS DES COURS D'APPEL  
MESDAMES ET MESSIEURS LES PROCUREURS GENERAUX PRES LESDITES COURS**

**RESPONSABLES D'UO**

**MONSIEUR LE PRESIDENT DU TRIBUNAL SUPERIEUR D'APPEL DE SAINT PIERRE ET MIQUELON  
MONSIEUR LE PROCUREUR DE LA REPUBLIQUE PRES LEDIT TRIBUNAL**

**MONSIEUR LE DIRECTEUR DE L'ECOLE NATIONALE DE LA MAGISTRATURE  
MONSIEUR LE DIRECTEUR DE L'ECOLE NATIONALE DES GREFFES**

Dossier suivi par R. ZWILLER et S. AUBAGNA  
N° Téléphone 01.70.22.87.62 / 01.70.22.85.37

**OBJET** : Rapport du jury des concours externe et interne pour le recrutement des directeurs des services de greffe judiciaires au titre de l'année 2019 (session des 11 et 12 décembre 2018).

J'ai l'honneur de vous adresser, ci-joint, le rapport du jury des concours externe et interne pour le recrutement des directeurs des services de greffe judiciaires au titre de l'année 2019 (session des 11 et 12 décembre 2018), composé :

- des éléments de présentation des concours externe et interne (données récapitulatives, éléments statistiques, niveau des candidats et annales 2019),
- du rapport du jury,
- des copies sélectionnées par le jury parmi les copies les plus représentatives d'un bon niveau des candidats.

Vous voudrez bien assurer la diffusion de cette note auprès des chefs de juridiction, du directeur délégué à l'administration régionale judiciaire, du responsable de la gestion de la formation du service administratif régional de votre cour d'appel ainsi qu'auprès de l'ensemble des personnels intéressés.

Le sous-directeur des ressources humaines des greffes

**CONCOURS EXTERNE ET INTERNE  
POUR LE RECRUTEMENT DES DIRECTEURS  
DES SERVICES DE GREFFE JUDICIAIRES**

**Session des 11 et 12 décembre 2018  
ÉLÉMENTS DE PRÉSENTATION**

## CALENDRIER DU RECRUTEMENT

L'ouverture des **concours externe et interne** pour le recrutement des directeurs des services de greffe judiciaires a été autorisée, au titre de l'**année 2019**, par arrêté du 26 juillet 2018 publié au *Journal officiel* de la République française le 29 juillet 2018.

Le nombre total de places offertes aux concours était fixé à **105**, soit :

- **63 places** pour le **concours externe**,
- **42 places** pour le **concours interne**.

La date limite de retrait des dossiers et de clôture des inscriptions était fixée au **16 octobre 2018**.

Les **épreuves écrites** se sont déroulées les **11 et 12 décembre 2018** dans 18 centres d'examen sur le territoire hexagonal et 7 centres d'examen en outre-mer.

Les **épreuves orales** se sont déroulées du **25 mars au 05 avril 2019** à l'espace Vinci – 25 rue des jeûneurs – 75002 PARIS.

## COMPOSITION DU JURY

Les membres du jury ont été désignés par arrêté du 11 octobre 2018 :

- Madame Véronique ANDRIOLLO, présidente du jury, substitute générale près la cour d'appel de Paris,
- Madame Naïma BELHADI, directrice de greffe du conseil de prud'hommes de Creil,
- Madame Gaëlle BOSSARD, directrice des services de greffe au tribunal de grande instance de Caen,
- Monsieur Jérôme BOYER, directeur de greffe adjoint du tribunal d'instance de Bordeaux,
- Madame Anne DEMEURE-VALLIN, directrice de greffe adjointe de la cour d'appel de Grenoble,
- Madame Frédérique ERHARD, directrice de greffe adjointe du tribunal de grande instance de Mulhouse,
- Monsieur Sébastien FERRER, responsable chargé de la gestion budgétaire auprès du service administratif régional de la cour d'appel de Montpellier,
- Madame Valérie LARDOEYT, responsable chargée de la gestion budgétaire auprès du service administratif régional de la cour d'appel d'Agen,
- Monsieur Patrick LE GUEN, directeur de greffe du tribunal d'instance de Laval,

- Monsieur Christophe PERESAN, directeur de greffe du tribunal de grande instance du Havre,
- Madame Patricia PRADE, directrice de greffe du tribunal de grande instance de Dax,
- Monsieur Christophe TETEVIDE, attaché d'administration hors classe, chef du bureau du recrutement et de la formation à la direction de la protection judiciaire de la jeunesse, sous-direction des ressources humaines et des relations sociales.

En outre, 52 correcteurs adjoints ont apporté leur aide au jury à l'occasion des épreuves écrites.

## ÉLÉMENTS STATISTIQUES

### 1/ Nombre de candidats

EXTERNE	H	F	TOTAL
<i>Candidats inscrits</i>	326	1091	<b>1417</b>
<i>Candidats présents</i>	166	574	<b>740</b>
<i>Candidats admissibles</i>	35	145	<b>180</b>
<i>Candidats admis - liste principale</i>	17	46	<b>63</b>
<i>Candidats admis - liste complémentaire</i>	7	30	<b>37</b>

Les 1417 candidats ont été autorisés à concourir.

- taux de présence à l'écrit : 52 %
- taux d'admissibilité : 24 %
- taux de présence à l'oral : 95 %
- taux d'admission (LP + LC) :
  - 55 % (nombre admis / nombre admissibles)
  - 58 % (nombre admis / nombre présents à l'épreuve orale)

INTERNE	H	F	TOTAL
<i>Candidats inscrits</i>	177	658	<b>835</b>
<i>Candidats présents</i>	87	386	<b>473</b>
<i>Candidats admissibles</i>	10	101	<b>111</b>
<i>Candidats admis - liste principale</i>	4	38	<b>42</b>
<i>Candidats admis - liste complémentaire</i>	3	20	<b>23</b>

Les 835 candidats ont été autorisés à concourir.

- taux de présence à l'écrit : 57 %
- taux d'admissibilité : 23 %
- taux de présence à l'oral : 94 %
- taux d'admission (LP + LC) :
  - 58 % (nombre admis / nombre admissibles)
  - 62 % (nombre admis / nombre présents à l'épreuve orale)

### 2/ Evolution des données statistiques

EXTERNE	Places offertes	Inscrits	Présents	Admis	
				LP	LC
<b>2011</b>	19	1515	668	19	15
<b>2012</b>	31	2284	1121	31	69
<b>2013</b>	38	2183	982	38	68
<b>2014</b>	30	2501	1038	30	49
<b>2016</b>	58	1899	954	58	40
<b>2018</b>	68	1596	783	68	31

INTERNE	Places offertes	Inscrits	Présents	Admis	
				LP	LC
<b>2011</b>	19	598	357	19	10
<b>2012</b>	31	1032	695	31	16
<b>2013</b>	38	998	594	38	37
<b>2014</b>	30	949	525	30	10
<b>2016</b>	39	942	618	39	30
<b>2018</b>	45	902	563	45	20

### 3/ Profil des candidats admis (listes principales et complémentaires)

#### Concours externe

situation professionnelle	H	F	TOTAL	%
Fonction publique	14	43	57	57
Secteur privé	1	3	4	4
Etudiant	8	30	38	38
En recherche d'emploi	1	0	1	1
	<b>24</b>	<b>76</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
niveau de diplôme				
BAC + 5 et plus	16	60	76	76
BAC + 4	6	15	21	21
BAC + 3	2	1	3	3
	<b>24</b>	<b>76</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
tranche d'âge				
1970-79	1	1	2	2
1980-89	6	15	21	21
1990-96	17	60	77	77
	<b>24</b>	<b>76</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

#### Concours interne

situation professionnelle	H	F	TOTAL	%
Fonctionnaire de catégorie B	7	58	65	100
	<b>7</b>	<b>58</b>	<b>65</b>	<b>100</b>
niveau de diplôme				
BAC + 5 et plus	5	22	27	42
BAC + 4	1	18	19	29
BAC + 3	1	12	13	20
BAC + 2	0	2	2	3
BAC	0	3	3	5
AUTRE	0	1	1	1
	<b>7</b>	<b>58</b>	<b>65</b>	<b>100</b>
tranche d'âge				
1960-69	0	4	4	6
1970-79	1	15	16	25
1980-89	6	36	42	65
1990-91	0	3	3	4
	<b>7</b>	<b>58</b>	<b>65</b>	<b>100</b>

## NIVEAU DES CANDIDATS

### 1/ Epreuves obligatoires d'admissibilité

EXTERNE		Moyenne <sup>1</sup>	Nombre de copies	Meilleure note	Nombre de notes > ou = à 10
<b>Epreuve n° 1</b>	Composition sur un sujet portant sur les aspects politiques, économiques, sociaux et culturels du monde contemporain	<b>10,87</b>	<b>218</b>	<b>16,75</b>	<b>141</b>
	Note de synthèse à partir de documents se rapportant à des problèmes généraux d'ordre juridique ou administratif	<b>11,19</b>	<b>521</b>	<b>18,75</b>	<b>362</b>
<b>Epreuve n° 2</b>	Questions à réponse courte portant sur la procédure civile et prud'homale, la procédure pénale, l'organisation judiciaire et la gestion des ressources humaines	<b>5,79</b>	<b>716</b>	<b>11,75</b>	<b>15</b>

Nombre de points obtenus par le dernier candidat déclaré admissible : **80 sur 160** (soit un seuil de 10/20).

INTERNE		Moyenne <sup>1</sup>	Nombre de copies	Meilleure note	Nombre de notes > ou = à 10
<b>Epreuve n° 1</b>	Rédaction, à partir d'un dossier à caractère administratif, d'une note permettant de vérifier les qualités de rédaction et d'analyse du candidat ainsi que son aptitude à dégager des solutions appropriées.	<b>9,22</b>	<b>471</b>	<b>16,50</b>	<b>213</b>
<b>Epreuve n° 2</b>	Questions à réponse courte portant sur la gestion des ressources humaines et sur la procédure civile et prud'homale	<b>6,33</b>	<b>150</b>	<b>11,50</b>	<b>13</b>
	Questions à réponse courte portant sur la gestion des ressources humaines et sur la procédure pénale	<b>7,73</b>	<b>314</b>	<b>15</b>	<b>59</b>

Nombre de points obtenus par le dernier candidat déclaré admissible : **80 sur 160** (soit un seuil de 10/20).

<sup>1</sup>La moyenne tient compte de toutes les notes (y compris les notes éliminatoires).



## 2/ Epreuves obligatoires d'admission

EXTERNE		Moyenne <sup>2</sup>	Nombre de candidats présents	Meilleure note	Nombre de notes > ou = à 10
<b>Epreuve n° 3</b>	FIR - Entretien avec le jury visant à évaluer les qualités personnelles du candidat, son potentiel, son comportement face à une situation concrète notamment sous forme de questions portant sur des mises en situation	12,58	171	19	137
<b>Epreuve n° 4</b>	Interrogation orale, au choix du candidat exprimé lors de son inscription au concours, sur l'une des matières suivantes : finances publiques (FP) ou droit de la fonction publique (DFP)	FP : 12,27 DFP : 11,95	FP : 39 DFP : 132	FP : 19 DFP : 19	FP : 29 DFP : 93

Nombre de points obtenus par le dernier candidat déclaré admis :

- Liste principale : **197/320** (soit 12,31/20),
- Liste complémentaire : **185/320** (soit 11,56/20).

INTERNE		Moyenne <sup>2</sup>	Nombre de candidats présents	Meilleure note	Nombre de notes > ou = à 10
<b>Epreuve n° 3</b>	RAEP - Entretien avec le jury visant à apprécier l'expérience professionnelle du candidat, l'aptitude à exercer les fonctions de directeur des services de greffe, ses motivations et ses qualités personnelles	12,94	104	18,5	84
<b>Epreuve n° 4</b>	Interrogation orale, au choix du candidat exprimé lors de son inscription au concours, sur l'une des matières suivantes : finances publiques (FP) ou droit de la fonction publique (DFP)	FP : 11,7 DFP : 12,89	FP : 20 DFP : 84	FP : 18 DFP : 19	FP : 14 DFP : 63

Nombre de points obtenus par le dernier candidat déclaré admis :

- Liste principale : **199,50/320** (soit 12,47/20),
- Liste complémentaire : **185/320** (soit 11,56/20).

<sup>2</sup>La moyenne tient compte de toutes les notes (y compris les notes éliminatoires).

**Concours externe :**

**NATURE ET SUJETS DES EPREUVES ECRITES**

**Epreuve n° 1 (durée : quatre heures ; coefficient 4)**

Au choix du candidat exprimé lors de son inscription :

Option n° 1 : Composition sur un sujet portant sur les aspects politiques, économiques, sociaux et culturels du monde contemporain.

**La violence dans notre société.**

Option n°2 : Note de synthèse à partir de documents se rapportant à des problèmes généraux d'ordre juridique ou administratif. Le dossier documentaire ne peut excéder 50 pages.

**Vous synthétiserez, en 5 pages maximum, ce dossier relatif à l'exercice des droits de la victime en utilisant et en visant tous les documents.**

**DOSSIER DOCUMENTAIRE**

Document 1 : « Projet de loi de programmation 2018-2022 et de réforme pour la justice » (page 1) ;

Document 2 : Les droits des victimes (pages 2 à 15) ;

Document 3 : Décret n° 2017-1240 du ministère de la justice du 7 août 2017 relatif au délégué interministériel à l'aide aux victimes (pages 16 à 17) ;

Document 4 : Article du Monde du 21 décembre 2017 « Aide aux victimes : création d'un centre de résilience à l'automne 2018 » (pages 18 à 20) ;

Document 5 : « L'aide aux victimes : une politique prioritaire du ministère de la Justice » (pages 21 à 23) ;

Document 6 : Article du Journal 20 minutes du 1<sup>er</sup> octobre 2018 : « Tatouée de la devise de Paris, indemnisée, une fausse victime des attentats du 13 novembre devant le tribunal ce mardi » (pages 24 à 27) ;

Document 7 : Service-Public.fr : « Victime d'infraction : indemnisation par le fonds de garantie » (pages 28 à 31) ;

Document 8 : Article du Monde du 19 septembre 2018 : « Emmanuel Macron annonce la création d'un musée mémoriel pour les victimes du terrorisme » (pages 32 à 33) ;

Document 9 : Article de France victimes : « Un peu d'histoire » (pages 34 à 39) ;

Document 10 : Article de La Semaine Juridique – Edition générale – n°37 – 11 septembre 2017 « Elisabeth Pelsez, l'aide aux victimes » (page 40).

**Epreuve n° 2 (durée : quatre heures ; coefficient 4)**

Questions à réponse courte portant sur la procédure civile et prud'homale, la procédure pénale, l'organisation judiciaire et la gestion des ressources humaines.

**Vous devez traiter toutes les questions. La réponse à chacune des questions ne doit pas dépasser deux pages maximum :**

• **Questions de procédure civile et prud'homale :**

1. Les procédures devant le premier président : ordonnances de référé et ordonnances sur requête (procédure civile)
2. La mise en état devant le bureau de conciliation et d'orientation (procédure prud'homale)

• **Questions de procédure pénale :**

1. Les enquêtes de police judiciaire
2. Les titulaires de l'action publique

• **Questions d'organisation judiciaire :**

1. Les juridictions de l'application des peines
2. Les attributions du juge d'instance

• **Questions de gestion des ressources humaines :**

1. De la gestion du personnel à la gestion des ressources humaines : évolution de la fonction
2. Enjeux et finalités de la gestion prévisionnelle des ressources humaines

**Concours externe :**

**NATURE DES EPREUVES ORALES**

**Epreuve n° 3 (durée : trente minutes maximum dont cinq minutes maximum d'exposé ; coefficient 5)**

Un entretien avec le jury visant à évaluer les qualités personnelles du candidat, son potentiel, son comportement face à une situation concrète notamment sous forme de questions portant sur des mises en situation. L'entretien débute par un exposé par le candidat de son parcours et de sa motivation à partir de la fiche de renseignement préalablement remplie par le candidat.

En vue de l'épreuve d'entretien, le candidat admissible adresse une fiche individuelle de renseignement au service gestionnaire du concours à une date fixée par le service et avant le début des épreuves d'admission. La fiche individuelle de renseignement est disponible sur les sites internet et intranet du ministère de la justice.

**Epreuve n° 4 (durée : quinze minutes maximum ; coefficient 3)**

Interrogation orale, au choix du candidat exprimé lors de son inscription, sur l'une des matières suivantes (chaque candidat dispose d'un temps de préparation de quinze minutes) :

**Option n° 1** : finances publiques ;

**Option n° 2** : droit de la fonction publique

**Concours interne :**

**NATURE ET SUJETS DES EPREUVES ECRITES**

**Epreuve n° 1 (durée : quatre heures ; coefficient 4)**

Rédaction, à partir d'un dossier à caractère administratif, d'une note permettant de vérifier les qualités de rédaction et d'analyse du candidat ainsi que son aptitude à dégager des solutions appropriées. Pour cette épreuve, le dossier documentaire ne peut excéder 30 pages.

**Vous êtes directeur de greffe adjoint au tribunal d'instance de Santéville.**

**Votre directeur de greffe vous informe d'une méconnaissance de la part des agents de la juridiction, des principales règles en matière de santé et de sécurité au travail.**

**Il vous demande de lui rédiger une note rappelant les dispositions en vigueur et proposant des mesures pour remédier à cette situation.**

**Cette note sera rédigée à partir des documents du dossier joint.**

**DOSSIER DOCUMENTAIRE**

Document 1 : Extraits de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat (pages 1 à 3) ;

Document 2 : Circulaire du Ministère de l'action et des comptes publics du 15 février 2018 relative au non versement de la rémunération au titre du premier jour de congé de maladie des agents publics civils et militaires (pages 4 à 12) ;

Document 3 : Décret n° 2014-1133 du Ministère de la décentralisation et de la fonction publique du 3 octobre 2014 relatif à la procédure de contrôle des arrêts de maladie des fonctionnaires (pages 13 à 15) ;

Document 4 : Extraits de la loi n° 2010-1657 du 29 décembre 2010 de finances pour 2011 (page 16) ;

Document 5 : Article du Monde du 6 juillet 2017 « Le jour de carence pour les fonctionnaires en arrêt maladie va être rétabli » (pages 17 à 18) ;

Document 6 : Circulaire n° FP 4 n° 1711 du 30 janvier 1989 relative à la protection sociale des fonctionnaires et stagiaires de l'Etat contre les risques maladie et accidents de service (pages 19 à 23) ;

Document 7 : Extraits du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique – article 15 à 28-2 du chapitre II « Missions des services de médecine et de prévention » - section I « Action sur le milieu professionnel » (pages 24 à 27) ;

Document 8 : Extraits du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique – article 1 à 4-1 du titre I<sup>er</sup> « Règles relatives à l'hygiène et à la sécurité et contrôle de leur application » (pages 28 à 30).

### **Epreuve n° 2 (durée : quatre heures ; coefficient 4)**

Questions à réponse courte portant sur la gestion des ressources humaines et au choix du candidat après communication des sujets, sur la procédure civile et prud'homale ou la procédure pénale.

*1° Traiter les questions portant sur la gestion des ressources humaines. La réponse à chacune des questions ne doit pas dépasser deux pages maximum :*

1. Citez les différents référentiels « métiers » et précisez leurs finalités
2. La formation des agents : enjeux et dispositifs

*2° Choisir l'une des matières suivantes :*

*Procédure civile et prud'homale*

*ou*

*Procédure pénale*

*puis traiter les questions correspondantes à la matière choisie. La réponse à chacune des questions ne doit pas dépasser deux pages maximum :*

#### **Procédure civile et prud'homale :**

1. Les règles relatives à la compétence territoriale (procédure civile)
2. La procédure d'injonction de payer (procédure civile)
3. Les modes de saisine du conseil de prud'hommes (procédure prud'homale)
4. La procédure de contestation des avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail (procédure prud'homale)

#### **Procédure pénale :**

1. Les garanties de la garde à vue
2. L'opposition
3. Le contrôle judiciaire
4. Les décisions prononcées par les juridictions de jugement des mineurs

**Concours interne :**

**NATURE DES EPREUVES ORALES**

**Epreuve n° 3 (durée : trente minutes maximum dont cinq minutes maximum d'exposé ; coefficient 5)**

Un entretien avec le jury visant à apprécier l'expérience professionnelle du candidat, l'aptitude à exercer les fonctions de directeur des services de greffe, ses motivations et ses qualités personnelles. L'entretien débute par un exposé du candidat sur son expérience professionnelle. Au cours de cet entretien, le candidat peut être interrogé à partir de son dossier de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle sur des questions relatives aux connaissances administratives générales, à son environnement professionnel, aux fonctions exercées ainsi que sur des situations pratiques.

Pour conduire cet entretien, le jury dispose du dossier de reconnaissance des acquis de son expérience professionnelle constitué par le candidat.

Le candidat l'adresse par voie postale au service organisateur à une date fixée dans l'arrêté d'ouverture du concours et en conserve une copie.

Le dossier de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle ainsi que le guide d'aide au remplissage sont disponibles sur les sites internet et intranet du ministère de la justice.

Le dossier est transmis au jury par le service gestionnaire du concours après l'établissement de la liste d'admissibilité.

**Epreuve n° 4 (durée : quinze minutes maximum ; coefficient 3)**

Interrogation orale, au choix du candidat exprimé lors de son inscription, sur l'une des matières suivantes (chaque candidat dispose d'un temps de préparation de quinze minutes) :

**Option n° 1 :** finances publiques ;

**Option n° 2 :** droit de la fonction publique.

**CONCOURS EXTERNE ET INTERNE  
DE RECRUTEMENT DES DIRECTEURS  
DES SERVICES DE GREFFE JUDICIAIRES**

**Session des 11 et 12 décembre 2018**

**RAPPORT DU JURY**

A l'issue des épreuves de recrutement qui se sont déroulées les 11 et 12 Décembre 2018 pour les épreuves écrites et du 25 mars au 5 avril 2019 pour les épreuves orales, le jury est en mesure de présenter, à partir de ses constatations, les observations qui suivent.

## **Introduction**

Les concours interne et externe 2019 pour le recrutement des directeurs des services de greffe judiciaires (DSGJ) se sont inscrits dans la continuité de ceux déjà initiés en 2016 et en 2018. Ces concours doivent permettre de recruter des cadres de l'administration à haut potentiel afin de constituer un corps de direction des greffes spécifique, recentré sur ses fonctions d'encadrement au sein des services judiciaires et s'inscrivant dans les objectifs fixés par la réforme statutaire du 15 octobre 2015.

Le jury s'est appliqué à rechercher chez les candidats des aptitudes à l'exercice de fonctions de gestion, d'organisation et d'administration, en particulier dans le domaine des ressources humaines qui constitue une part essentielle de l'activité des directeurs des services de greffe judiciaires.

A cet égard, le jury tient à faire remarquer que les questions relatives à la gestion des ressources humaines, proposées dans la deuxième épreuve écrite d'admissibilité, ont été moins bien traitées que celles relatives à la procédure civile, à la procédure pénale ou prud'homale, même s'il convient de souligner que le niveau des internes est resté supérieur à celui des externes.

Il est ainsi regrettable de constater que pour un concours de catégorie A, où la gestion des ressources humaines va constituer le cœur, voire l'essentiel, du métier des futurs lauréats, cette matière continue d'être mal préparée et négligée par les candidats, au profit des connaissances procédurales qui seront certes utiles pour exercer le métier de directeur des services de greffe judiciaires mais pas aussi essentielles.

Le présent rapport a vocation à rendre compte d'une part, du déroulement des épreuves et d'autre part, des enseignements que le jury peut en tirer. Mais il a surtout vocation à permettre aux futurs candidats de mieux comprendre les attentes du jury par rapport aux épreuves de ce concours et aux formateurs, de les guider dans leurs préparations.

## **I – Les épreuves d'admissibilité**

### **1.1 Les épreuves écrites du concours externe**

#### **1.1.1 La note de synthèse**

L'épreuve de note de synthèse a pour finalité d'inviter les candidats à prendre rapidement connaissance d'une série de documents traitant d'un thème unique et d'en dégager les grandes lignes afin de pouvoir en restituer la ou les problématiques et les enjeux majeurs, sans y faire apparaître des idées, des jugements ou des interprétations personnels.

Le sujet à traiter était le suivant « vous synthétiserez, en cinq pages maximum, ce dossier relatif à l'exercice des droits de la victime en utilisant et en visant tous les documents ».

Le thème choisi est un sujet touchant le domaine de la Justice qui ne peut pas être étranger à des candidats qui s'intéressent à l'actualité récente du ministère qu'ils souhaitent intégrer.

Les documents ne présentaient quant à eux aucune difficulté de compréhension et permettaient facilement de construire un devoir structuré en deux parties.

Les copies dont le plan était cohérent et équilibré ont été appréciées.



En conséquence, l'ensemble des notes de synthèse ont été correctement élaborées.

Il semble toutefois que la méthodologie pêche encore parfois. Si l'introduction est dans l'ensemble assez maîtrisée, le plan, la construction de la note et l'esprit de synthèse ne sont pas toujours au rendez-vous. De plus, certains candidats n'ont pas cité tous les documents, voire, plus rarement, n'en ont pas du tout visé.

En outre, si les candidats gagnent rapidement des points en citant les informations du dossier, peu les organisent avec cohérence. Il est également à déplorer quelques copies non rédigées, énumérant les idées avec des tirets. Enfin, le style et l'orthographe sont parfois très hasardeux.

En conclusion, la moyenne des notes est assez élevée, ce qui s'explique par la relative simplicité du sujet à traiter. Si quelques copies révèlent de réelles lacunes de méthode, d'autres, d'excellent niveau, se sont détachées, dénotant une maîtrise incontestable de l'épreuve.

### **1.1.2. La composition sur un sujet portant sur les aspects politiques, économiques, sociaux et culturels du monde contemporain**

Cette épreuve permet au jury de mesurer le niveau de connaissances en culture générale et de réflexion personnelle des candidats sur un sujet d'actualité et de société.

Il s'agit de vérifier chez les candidats :

- La capacité à analyser des composants d'un phénomène
- La capacité à argumenter à bon escient une idée
- La capacité à ordonner sa pensée
- La capacité à faire une démonstration
- La capacité à synthétiser sa pensée dans un temps limité.

Cette épreuve permet aussi de mesurer la capacité des candidats à s'exprimer de manière claire et précise. La clarté dans l'expression écrite est une donnée importante. En effet, le jury attend d'un futur fonctionnaire de catégorie A placé dans des fonctions à très fortes responsabilités qu'il maîtrise parfaitement la langue française, la grammaire et l'orthographe.

Le sujet proposé était : « la violence dans notre société ».

Dans le contexte actuel il était attendu des candidats, qu'ils s'interrogent sur les différentes formes de violence et sur les causes de cette violence ainsi que les solutions pour y remédier ou plus sûrement, en atténuer les conséquences dans notre société.

D'une manière générale, les copies étaient globalement satisfaisantes mais appellent les observations suivantes :

- Si les copies sont d'une longueur inégale, elles comportent pratiquement toutes, un plan plus ou moins équilibré avec une introduction et une conclusion ;
- L'orthographe et la grammaire sont maîtrisés ; peu de fautes ont été notées conduisant ainsi à quasiment pas de retrait de points ;
- Les citations sont souvent identiques d'une copie à une autre et les références littéraires sont nombreuses dans certaines copies, attestant d'une préparation soutenue mais très uniforme ;
- Les candidats apportent trop souvent des réponses stéréotypées, focalisées le plus souvent sur l'actualité immédiate sans toujours sortir des « clichés », avec un manque de hauteur de vue.

Le jury a noté d'excellentes copies, bien structurées et attestant d'une culture générale particulièrement riche.

## **1.2 La note à partir d'un dossier administratif (concours interne)**

Le dossier relatif à la note administrative comportait 30 pages.

La note avait pour objectif d'évaluer les qualités de rédaction et d'analyse du candidat mais également son aptitude à dégager des solutions appropriées.

Le sujet proposé était ainsi rédigé : « *Vous êtes directeur de greffe adjoint au tribunal d'instance de Santéville. Votre directeur de greffe vous informe d'une méconnaissance de la part des agents de la juridiction, des principales règles en matière de santé et de sécurité au travail. Il vous demande de lui rédiger une note rappelant les dispositions en vigueur et proposant des mesures pour remédier à cette situation. Cette note devra être rédigée à partir des documents du dossier joint* ».

La correction des copies a mis en évidence l'absence de compréhension par une partie des candidats de l'exercice de la note administrative : certains n'ont manifestement pas lu les documents en détail ou les ont juste survolés pour s'assurer du thème évoqué avant de se lancer dans une dissertation sur la santé au travail, sans chercher à tirer l'essentiel des documents produits, ce qui explique en grande partie les notes éliminatoires.

D'autres ont débuté la copie comme une note administrative, mais le devoir s'est mué rapidement en dissertation générale sur le sujet, ne mentionnant que des idées incomplètes ou des notions imprécises. Quelques candidats, s'en rendant compte en fin d'épreuve, proposent dans la conclusion de rédiger une note claire et synthétique à l'intention des fonctionnaires du tribunal de *Santéville*.

Parfois, une seule des deux parties était développée, la copie étant alors très disproportionnée ne comportait que quelques phrases brèves dans la 2<sup>ème</sup> partie. Quelquefois un thème particulier, tel le délai de carence, prenait trop d'importance au regard du sujet plus vaste.

Bien des candidats, pourtant internes, n'ont manifestement pas intégré les consignes précises du sujet, ne se montrant pas capables de donner à leur copie une vision pratique, et ne proposant le plus souvent que des lettres de cadrage pour les assistants de prévention, voire même de nommer des assistants de prévention ou de mettre en place un registre de santé-sécurité (éléments déjà existants, que les candidats devraient avoir vu fonctionner dans les juridictions où ils exercent). Le positionnement était aussi très souvent inapproprié au vu de la consigne. Enfin, certains candidats ne semblaient pas bien maîtriser la notion de supérieur hiérarchique.

Dans l'ensemble pourtant, la majorité des candidats a démontré sa capacité à lire des documents pour en isoler les points essentiels, mais sans donner le sentiment de se projeter comme chef de service, et sans être en mesure, souvent, malgré un plan existant, d'exposer les idées clairement et de les structurer, n'utilisant que des formulations approximatives et faisant apparaître des confusions flagrantes (ex. sur la notion de "chef de service" en matière de santé et sécurité au travail).

Une meilleure gestion du temps, et donc une meilleure gestion du stress, permettrait sans doute une plus grande sérénité au moment de la rédaction finale de la copie, corrigeant naturellement les défauts constatés.

## **1.3 Les questions de droit**

### **1.3.1 Les questions relatives à l'organisation judiciaire**

Les sujets proposés étaient :

- Les juridictions de l'application des peines
- Les attributions du juge d'instance.

Les questions relatives à l'organisation judiciaire doivent permettre aux candidats externes de mobiliser leurs connaissances théoriques. Elles sont l'occasion pour le candidat de présenter l'organisation sans rentrer dans la procédure.

Le premier sujet devait permettre de citer les compositions des juridictions de première instance et d'appel. Il convenait pour le second sujet de citer les attributions juridictionnelles et non juridictionnelles du juge d'instance.

Les deux questions ont été globalement bien traitées par les candidats.

Toutefois, il est à déplorer qu'un grand nombre de candidats n'ait pas évoqué la place du greffe ou du ministère public sur la question relative aux juridictions de l'application des peines.

### **1.3.2. Les questions de procédure pénale**

Les sujets proposés étaient les suivants :

Pour le concours interne :

- Les garanties de la garde à vue
- L'opposition
- Le contrôle judiciaire
- Les décisions prononcées par les juridictions de jugement des mineurs.

Pour le concours externe :

- Les enquêtes de police judiciaire
- Les titulaires de l'action publique.

Les copies, tant au niveau externe qu'interne ont été de qualité inégale.

Certains sujets n'ont pas ou peu été traités, malgré la possibilité offerte de se référer au code de procédure pénale où les candidats pouvaient trouver tous les éléments de réponses, ce qui peut laisser supposer une difficulté à rechercher dans le code de manière générale.

On note également quelques copies, mais assez peu au final, qui étaient hors sujet.

En revanche, au niveau de la présentation, de la grammaire et de l'orthographe, peu de malus ont été appliqués de ce chef.

Au niveau du concours interne, l'expérience personnelle de certains candidats ressortait dans les réponses avec un développement plus poussé et plus précis sur des aspects techniques de la procédure.

### **1.3.3. Les questions de procédure civile**

Deux sujets sans difficulté particulière étaient proposés aux candidats internes, mais il convenait de présenter les réponses de façon structurée afin d'apprécier les connaissances des candidats mais aussi leur esprit synthétique :

- Les règles relatives à la compétence territoriale : l'énoncé des principes et des exceptions permettait de répondre à la question posée

- La procédure d'injonction de payer : la présentation des différentes étapes de la procédure était attendue.

Les sujets n'étaient pas difficiles et le contenu des copies était globalement satisfaisant. Toutefois, si les sujets ont été dans l'ensemble compris, il est arrivé que l'un des deux sujets ne soit pas traité sans que l'on puisse déterminer s'il s'est agi d'un manque de temps, ou des conséquences d'impasses faites sur une partie du programme.

Quelques rares copies ont mis en évidence des connaissances superficielles et mal maîtrisées qui dénotent un évident manque de travail et de préparation.

Le sujet proposé aux candidats externes était :

- Les procédures devant le premier président : ordonnances de référé et ordonnances sur requête.

De nombreux candidats n'ont pas traité correctement ce sujet car ils n'ont pas traité de la spécificité de ces procédures devant le premier président de la cour d'appel mais ils ont abordé ces procédures devant le président du tribunal de grande instance.

La lecture attentive du sujet proposé aurait permis à des candidats qui détenaient parfois de solides connaissances de procédure de ne pas faire de hors sujet.

D'une manière générale, les réponses sont souvent restées vagues sans détailler les aspects juridiques de ces procédures alors même que de nombreux points figurent dans le code de procédure civile mis à la disposition des candidats pendant l'épreuve.

#### **1.3.4. Les questions de procédure prud'homale**

Les sujets proposés étaient les suivants :

Pour le concours interne :

1- Les modes de saisine du conseil de prud'hommes

2- La procédure de contestation des avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail.

Pour le concours externe :

- La mise en état devant le bureau de conciliation et d'orientation.

Le premier sujet proposé aux internes (les modes de saisine du conseil de prud'hommes) constitue un sujet classique, sans aucune difficulté particulière.

Les deux autres sujets présentaient l'intérêt d'une certaine actualité normative. Pourtant la qualité des devoirs témoigne cette année encore de connaissances superficielles révélatrices d'un manque de révisions mais aussi d'un intérêt très limité pour l'actualité.

Sauf quelques heureuses exceptions, les sujets ont été traités de manière superficielle. On observe avec regret, un manque d'intérêt voire de préparation en ce qui concerne la procédure prud'homale déjà souligné les années précédentes.

#### **1.3.5 Les questions relatives aux ressources humaines**

Les sujets proposés étaient les suivants :

Pour le concours interne :

1. Citez les différents référentiels « métiers » et précisez leurs finalités.
2. La formation des agents : enjeux et dispositifs.

Pour le concours externe :

1. De la gestion du personnel à la gestion des ressources humaines : évolution de la fonction.
2. Enjeux et finalités de la gestion prévisionnelle des ressources humaines

Les sujets retenus s'agissant du concours externe, avaient vocation à s'assurer d'une connaissance plutôt théorique des ressources humaines, ceux soumis aux candidats du concours interne, une maîtrise plus pragmatique de la matière.

En toute hypothèse, l'ensemble des éléments de fond utiles au traitement des sujets était accessible sans difficulté par tous les candidats, par simple consultation des manuels consacrés à la matière ou de l'internet (site de la fonction publique notamment).

Par ailleurs, la formulation détaillée des sujets devait utilement guider les candidats dans l'appréhension du périmètre des questions à traiter ainsi que dans la construction de leurs réponses.

Enfin, les thèmes abordés devaient permettre de s'assurer de la part des candidats, qu'ils soient externes ou internes, d'une connaissance des concepts fondamentaux de la matière et de leur actualité ainsi que d'une correcte mesure des enjeux qui y sont attachés.

Pour autant, cette année encore, cette épreuve a posé de réelles difficultés de traitement aux candidats, notamment aux candidats du concours externe.

D'une manière générale, les réponses rédigées par les candidats demeurent trop peu développées, imprécises et « peu techniques », révélant ainsi une connaissance très superficielle de la matière.

De manière plus préoccupante, la qualité des réponses apportées - à quelques exceptions près - semble révéler que les candidats se sont insuffisamment préparés à cette épreuve, sous-estimant vraisemblablement les enjeux des ressources humaines attachés aux fonctions de directeur des services de greffe judiciaires, auxquelles ils postulent.

## **II – Les épreuves d'admission**

### **2.1 L'épreuve technique**

Cette épreuve de 15 minutes consiste en un exposé sur un sujet tiré au sort dans la matière choisie par le candidat lors de son inscription.

Le jury a constaté un manque de connaissances de la part des candidats sur des questions de cours puisées dans un programme clairement circonscrit par l'arrêté ministériel fixant les épreuves du concours.

Dans ces matières où il est possible pour les candidats de gagner des points, le jury s'étonne du niveau assez moyen de certains candidats.

Néanmoins, la plupart a été à même d'exposer les grandes lignes des sujets tirés au sort et de répondre de façon correcte aux questions annexes posées par les membres du jury.

Cette épreuve très académique permet peu au final de déceler le potentiel des candidats et son aptitude aux fonctions de directeur des services de greffe judiciaires.

#### **2.1.1 Option finances publiques**

Les sujets sont soit très classiques tels que les grands principes budgétaires, la cour des comptes ou les ressources de l'Etat, soit plus techniques tels que les dépenses de l'Etat, l'autorisation budgétaire ou encore la justification des crédits et des dépenses au premier euro.

Le jury a pu constater que certains candidats ont appris sans réellement comprendre et connaître les techniques budgétaires et les finances publiques. Ainsi, les candidats ne peuvent pas tromper le jury car ces matières sont trop techniques pour se contenter de réponses superficielles. C'est ainsi que les candidats ont fait preuve de beaucoup d'approximation, de confusion dans les notions essentielles.

#### **2.1.2. Option droit de la fonction publique**

Même si les sujets semblent moins difficiles et plus courants, le jury constate que les candidats n'ont pas toujours suffisamment préparé et n'ont pas approfondi les questions posées dans cette matière. Il en résulte beaucoup d'approximation et de confusion.

Ce manque de préparation et de connaissances des candidats admissibles en interne est assez surprenant car le droit de la fonction publique les concerne de près dans le déroulement de leur carrière.

## 2.2. L'entretien avec le jury

D'une durée de 30 minutes, cette épreuve débute par l'exposé, en 5 minutes maximum du parcours du candidat et de ses motivations avant de se poursuivre par un entretien avec les membres du jury fait de questions-réponses essentiellement fondées sur des mises en situation professionnelle.

Les candidats du concours interne doivent présenter un dossier relatif aux acquis de l'expérience professionnelle dont le jury a préalablement pris connaissance et qui fera l'objet de questions complémentaires ou d'observations spécifiques.

Cette épreuve est particulièrement importante pour le jury et pour le candidat. En effet, le jury recherche à travers cette épreuve à évaluer la réelle motivation du candidat à s'engager dans l'institution judiciaire et sa capacité à se présenter et à exprimer ses convictions mais aussi ses idées sur le métier pour lequel il passe ce concours.

Le jury doit à travers cette épreuve pouvoir détecter l'aptitude du candidat aux relations humaines à travers notamment ses qualités d'écoute, de négociation, de diplomatie et de maîtrise de soi. C'est ainsi l'occasion de vérifier son aptitude au management, sa capacité à fédérer une équipe et à se positionner vis-à-vis de sa hiérarchie. Son objectif est aussi de déceler, à travers des mises en situation, la capacité du candidat à faire preuve de bon sens et à apporter des solutions réalistes aux difficultés- RH ou autres- qui font le quotidien d'un directeur des services de greffe judiciaires.

Le jury recherche enfin, à travers cette épreuve, à sélectionner les candidats qui offrent le plus de potentialité pour exercer des fonctions de cadre, sachant que la formation initiale dispensée ultérieurement par l'Ecole nationale des Greffes apportera les compétences techniques et spécifiques du métier de directeur des services de greffe judiciaires.

D'une manière générale, le jury a constaté un excellent niveau des candidats tant en interne qu'en externe, avec un réel potentiel pour exercer les fonctions de directeur des services de greffe judiciaires. L'épreuve est bien comprise des candidats qui se prêtent sans difficulté aux questions du jury qui peuvent parfois être déconcertantes afin de mesurer la capacité de l'intéressé à faire face à des situations inattendues et à pouvoir répondre.

Néanmoins, le jury déplore la méconnaissance notamment pour les candidats issus du concours interne, de la hiérarchie et de son impact sur le fonctionnement d'une juridiction.

Enfin, il convient de souligner que beaucoup de candidats qui passent les épreuves du concours externe sont en réalité de "faux externes" car ils sont déjà soit greffiers, soit adjoints administratifs ou encore assistants de justice.

### 2.2.1 Concours externe : la fiche individuelle de renseignement

Cette fiche est très utile pour le jury car elle permet de mieux connaître le candidat qu'il va interroger à travers son parcours professionnel et universitaire.

Toutefois, cette fiche reste parfois trop peu développée et ne met pas en valeur les parcours des candidats ; certains d'entre eux n'hésitent pas à mentionner de nombreux stages inférieurs à deux mois ce qui n'apporte pas des compétences particulières et importantes.

Le jury constate que les candidats sont souvent des assistants de justice ou des étudiants qui ont effectué des stages en juridiction.

Ce constat conforte l'idée que les métiers de greffe sont peu connus dans les milieux universitaires et tout particulièrement le métier de directeur des services de greffe judiciaires.

Cette fiche individuelle mériterait d'être mieux présentée par les candidats et devrait davantage mettre en évidence leurs motivations et permettre d'identifier rapidement leurs compétences et leurs centres d'intérêts.

### 2.2.2. Concours interne : le dossier de RAEP

Les candidats du concours interne doivent pour cette épreuve établir un dossier de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle qui est communiqué au jury avant l'épreuve d'entretien.

De manière générale, ce dossier est de qualité. Les documents joints ne sont pas toujours pertinents et ne reflètent pas toujours la réalité du travail du candidat. Certains dossiers semblent « artificiels » c'est-à-dire très loin de la réalité du parcours professionnel du candidat.

A travers la lecture de ce dossier, le jury recherche les motivations du candidat et ce qui fera qu'il viendra enrichir le corps des directeurs des services de greffe judiciaires par ses connaissances antérieures et son expérience personnelle et professionnelle.

Ce dossier reste encore trop théorique et n'est pas suffisamment le reflet de la personnalité du candidat qui doit démontrer sa plus-value à intégrer un corps de direction.

## CONCLUSION

Le jury 2019 a eu la satisfaction de constater que le niveau des candidats est globalement satisfaisant. Les lauréats des concours externe et interne 2019 sont de très bon niveau. Ils sont motivés, volontaires et dans l'ensemble dynamiques et enthousiastes à l'idée d'intégrer l'Institution judiciaire et le corps des directeurs des services de greffe judiciaires.

Le jury déplore néanmoins le manque d'approfondissement des questions techniques en particulier pour les candidats issus du concours externe qu'il s'agisse du droit de la fonction publique ou des finances publiques. Il en est de même en ce qui concerne l'épreuve relative à la gestion des ressources humaines qui mériterait que les candidats approfondissent davantage cette matière et les notions élémentaires. La formation de 18 mois à l'ENG devrait permettre de consolider leurs connaissances dans cette matière.

A Paris, le 5 juillet 2019  
La présidente du jury

A handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke extending to the right.

Véronique ANDRIOLLO

**CONCOURS EXTERNE ET INTERNE  
DE RECRUTEMENT DES DIRECTEURS  
DES SERVICES DE GREFFE JUDICIAIRES**

**Session des 11 et 12 décembre 2018**

**SÉLECTION DE COPIES**

**Concours externe**

**ATTENTION**

**Les copies sélectionnées et présentées ci-après ne constituent pas un corrigé-type. Il s'agit d'une sélection réalisée par le jury parmi les copies les plus représentatives d'un bon niveau des candidats.**



**Epreuve n° 1 (durée : quatre heures ; coefficient 4)**

Option n° 1 : Composition sur un sujet portant sur les aspects politiques, économiques, sociaux et culturels du monde contemporain.

Le mouvement des « gilets jaunes » reflète toute l'ambiguïté de la violence dans notre société. Si le mouvement se revendiquait initialement pacifiste, les violences inouïes des samedis de décembre démontrent qu'en marge d'un mouvement non violent, la violence reste toujours inhérente à notre société. Cette opportunité de la violence rappelle son caractère incontrôlable et parfois même dangereux dans la société contemporaine.

Notre société apparaît pourtant comme une société organisée, pacifiée, qui n'agit plus par la violence mais de manière réfléchie et démocratique. La société actuelle rejette la violence car elle entraîne le désordre, le chaos et sème la terreur. Ainsi, la violence, qui peut se définir comme un acte antisocial procurant un mal physique ou moral à autrui, est rejetée par les sociétés modernes. Des organismes créés à l'issue de la seconde guerre mondiale renforcent l'idée que la violence n'a plus sa place dans les sociétés démocratisées. L'Organisation des Nations Unies permet de protéger les Etats signataires et prône la non violence à travers les « casques bleus » qui interviennent sur le terrain sans exercer de violences. Certains hommes comme Martin Luther King ont également prôné la non violence et la résistance pacifique à une époque où la ségrégation était présente et autorisée aux Etats-Unis. La violence semble donc être rejetée de la société actuelle.

Cependant, si notre société tend vers la canalisation de la violence et a, en partie, atteint cet objectif, la violence reste inhérente à notre société. En effet la violence est au commencement de la société et dans la religion déjà naissait la violence avec le fratricide d'Abel et Caïn ou celui de Romulus et Rémus dans la mythologie Romaine afin de savoir lequel gouvernerait Rome. La violence est historique et les hommes ont longtemps eu recours à la violence pour exposer leurs idées ou leurs convictions à l'image de la nuit de la Saint Barthélémy organisée par Catherine de Médicis afin de tuer tous les protestants en France. Ce drame avait pour but d'asseoir la position religieuse de Catherine et renforcer son pouvoir politique. La violence fait partie intégrante de notre société encore aujourd'hui. La violence est aujourd'hui tant médiatique, qu'économique, privée que publique ce qui pose nécessairement la question de la canalisation de cette violence qui reste inévitable dans notre société à l'heure de la concurrence due à la mondialisation, des risques d'attentats terroristes et une profonde crise que connaît la France ces derniers jours.

La violence a-t-elle toujours raison ? Comment la société peut-elle s'affranchir de la violence ? Comment l'Etat canalise-t-il la violence ?

Si notre société a longtemps revendiqué la sortie de la violence, il apparaît toutefois que la violence reste inhérente à la société contemporaine. (I). Face à l'exacerbation et à la multiplication des violences, l'Etat doit repenser à ses rapports avec les citoyens afin de canaliser cette violence (II).

- I) Notre société a longtemps revendiqué la sortie de la violence, toutefois la société semble conserver une part inhérente de violence.

De prime abord, notre société est celle de la sortie de la violence (A). Mais la violence reste inhérente à la société actuelle (B).

A) Notre société est celle de la sortie de la violence

L'esprit des Lumières a permis à notre société de sortir de l'état de violence, théorisée par Hobbes dans le Léviathan. L'état de nature est en effet un état de violence permanent où chaque homme lutte pour sa survie. A ce titre, le Léviathan qui est une métaphore de l'Etat, vient libérer les individus de cette violence à travers un contrat social dans lequel l'Etat détient la violence et les hommes doivent se soumettre au Léviathan s'ils veulent vivre en sécurité. Tel est en 2018 le vœu du gouvernement de réécrire un contrat social afin de pérenniser le corps social. La sortie de la violence rappelle la sortie de la Caverne de Platon, où l'homme sort de la minorité pour accéder au savoir et

ne cède plus à ses pulsions primitives. La fin de la violence a ainsi été portée par des hommes pacifiques tels que Gandhi en Inde qui prônait la non violence, ou encore Martin Luther King qui protestait contre la ségrégation des hommes noirs aux Etats-Unis. L'apparition du terme « soft power » a été une alternative à la violence. En effet le soft power consiste dans le fait de prouver sa force à travers des domaines extérieurs à la violence. C'est ainsi que, durant la Guerre Froide, les jeux olympiques étaient un moyen de prouver sa force sur la scène internationale sans violence. La course à l'espace en 1980 a également contribué à renforcer l'idée du soft power. La violence est également tempérée par la mise en place d'institutions qui contribuent à développer l'esprit de dialogue et la démocratie représentative entre les représentants et les représentés. L'instauration du suffrage universel direct pour le Président de la République par le Général de Gaulle a contribué à favoriser le dialogue démocratique et l'expression du peuple. La violence n'a plus à s'exprimer car cette action n'intervient que dès lors où le peuple n'est pas écouté, ou opprimé, ou mal représenté. Les débats sont donc encouragés face à la violence et en ce sens, les débats entre l'Assemblée Nationale et le gouvernement permettent de canaliser une violence. Le jeu des institutions démocratiques pallie la violence qui s'exerce lorsque des choix sont faits de façon arbitraire. Max Weber, dans son ouvrage Le Savant et le Politique, explique que l'Etat détient le monopole de la violence légitime c'est-à-dire que l'Etat est le garant de l'ordre au sein de la société et c'est à lui seul que revient le rôle de punir ou d'infliger une violence qui soit jugée de légitime. La question se pose aujourd'hui avec une acuité particulière à l'heure où les violences proviennent de la population. La violence tend à être revendiquée de plus en plus par des minorités ou des groupuscules comme la mafia en Italie du Sud ou encore en France actuellement par des personnes opportunistes appartenant à des groupements d'extrême gauche ou d'extrême droite. Ces formes de violence démontrent que la société n'a jamais vraiment su se défaire de cette violence.

## B) La violence reste une caractéristique inhérente à la société

Notre société s'est conduite en partie par la violence ce qui explique le fait qu'elle ne peut totalement s'en défaire. Aristote décrit dans l'Histoire des Animaux, la légende des Amazones sur les rives du fleuve Thermodon en Cappadoce. Les femmes amazones coupent le sein de leurs enfants filles afin qu'elles puissent tirer à l'arc, tandis qu'elles émasculent ou tuent leurs enfants mâles afin de les rendre dociles ou esclaves. Cette légende témoigne de la violence dont font preuve les amazones afin de pouvoir utiliser leur corps comme une arme. En 2017, suite à l'affaire Weinstein, de nombreuses femmes ont revendiqué également que leur corps était une arme et le slogan « girl power » est aujourd'hui le symbole d'un féminisme assumé voire violent à l'image des « Femen » qui n'hésitent pas à protester violemment contre les hommes abusant de leur supériorité. Les revendications de la société ont longtemps entraîné des violences à l'instar de la décapitation du roi Louis XVI en 1793. La violence et la radicalité de cette scène fait écho aux propos rapportés par les maires des Yvelines que le Président a rencontré afin de trouver des solutions au mouvement des gilets jaunes. Les maires se sont faits l'écho de leurs concitoyens en rapportant au Président que certains citoyens souhaitent « voir la tête du président au bout d'une pique ». La violence des propos en décembre 2018 restent presque inchangés de la violence qui sévissait au XVIIIe siècle sous le règne de Louis XVI. Enfin aux origines de notre société, dès la religion les violences ont été présentes. En ce sens, la violence de la punition Divine infligée aux hommes à travers le Déluge relaté par La Bible démontre que la religion est source de violence dès lors que les hommes s'insurgent ou déçoivent Dieu. Le châtement divin infligé par Moïse au Pharaon Ramsès afin que ce dernier libère le peuple hébreu est cruel car le dernier châtement sera la mort de tous les premiers nés. La violence est inhérente aux origines de la société. En 2018, la religion est au cœur des débats et les risques d'attentats terroristes questionnent les origines de la violence. Des hommes et des femmes se radicalisent et partent faire le « Djihad ». La violence de leurs propos et de leurs actes rappellent l'attentat meurtrier du Bataclan où les équipes de soin avaient, par la suite, témoigné de la violence des blessures comparables à celles de guerre. La violence religieuse a été citée dans le film Des hommes et des Dieux de Xavier Beauvois où un moine confie que « Les hommes ne font jamais aussi pleinement et joyeusement de mal que lorsqu'ils le font pour des raisons religieuses ».

La violence est omniprésente et l'homme ne peut parfois, pas l'éviter, il doit la subir. Les violences naturelles sont de plus en plus présentes. Le cyclone de 2017 ayant dévasté l'île de Saint Martin ainsi que le récent tremblement de terre entraînant des tsunamis au Japon rappellent à l'homme la violence de la nature et la supériorité de celle-ci sur l'homme. Le cyclone d'une violence inouïe a dévasté les alentours provoquant des pertes économiques considérables et une incertitude au sein de l'île du fait des pillages ayant eu lieu aux abords des magasins détruits. La violence semble appeler la violence.

Face à ces violences insurmontables, la société contemporaine semble connaître une exacerbation et une multiplication des violences ce qui appelle les gouvernants à agir pour canaliser cette violence.

## II) L'exacerbation et la multiplication des violences obligent de repenser les rapports entre l'Etat et les citoyens afin de canaliser la violence.

La violence est désormais exacerbée et démultipliée dans notre société (A), ce qui oblige l'Etat à repenser ses rapports avec les citoyens et à canaliser la violence (B).

### A) La violence est exacerbée et démultipliée dans notre société

La violence est aujourd'hui exacerbée. Elle s'est radicalisée et provient d'une volonté de remise en cause des institutions. Le mouvement des gilets jaunes entraînant des violences dans Paris ainsi que dans des villes comme Bordeaux témoigne d'une incompréhension entre les représentants de l'Etat et les représentés. La fracture est désormais ouverte et cette violence s'extériorise de façons exacerbées à travers les tags sur des monuments du patrimoine français tels que l'arc de triomphe. Des mesures de police administratives permettant de canaliser les violences en amont posent la question de la légalité du droit pénal. Les violences de la part des manifestants opportunistes sont la preuve que l'homme se saisit de la violence comme recours lorsque le dialogue est rompu. Cette exacerbation de la violence a été théorisée par l'éthologue Konrad Lorenz qui estime que les animaux sont violents par nécessité, à savoir se nourrir, se reproduire alors que la violence exercée par l'homme est une violence opportuniste parfois inutile. La violence est donc inhérente à l'homme moderne.

Plus que l'exacerbation des violences c'est également la multiplication des violences qui inquiète. Les violences se retrouvent aujourd'hui dans tous les domaines. Le domaine médiatique connaît des formes de violence inédites que cela soit au travers des journaux télévisés avec la diffusion d'images violentes ou la violence des propos tenus lors des débats télévisés. La demande de transparence oblige les médias à montrer toujours plus, à provoquer toujours plus. Les émissions de télé-réalité à l'image de « Loft story » témoignent d'une violence médiatique car les individus sont exposés en permanence aux caméras et se sentent connus et reconnus néanmoins la sortie du « Loft » signifie le retour à la vie intime ce que certaines « personnalités » ne supportent pas. La violence de l'exposition médiatique entraîne des suicides et des dépressions à l'image de Loana, ayant tenté trois fois à sa vie à la suite de sa surexposition médiatique. La violence médiatique se couple avec la violence économique. En effet à l'heure de la mondialisation et du tout numérique, de nombreuses entreprises françaises subissent la violence du marché et la concurrence internationale provenant de la Chine. Les start-ups et les très petites entreprises connaissent un chiffre d'affaire fragile et certaines ne peuvent faire face à la mondialisation. Les délocalisations d'entreprises ainsi que les plans de sauvegarde au sein de certaines grandes entreprises entraînent la violence et la colère des salariés ainsi que des syndicats comme la CFDT ou la CSG qui réclament une meilleure prise en compte du salariat. Enfin la violence est sociale. Au sein des familles, structures traditionnellement protectrices et à l'abri des violences n'échappent pas à cette « hyper violence ». Déjà dans sa pièce L'Ecole des femmes, Molière exprimait le fait que l'homme, le père, détenait la violence à travers sa réplique « Du côté de la barbe est la toute puissance ». La violence familiale est aussi écrite dans le film Festen de Vinterberg où le fils annonce devant la famille réunie pour l'anniversaire, que son père l'a violé étant plus jeune ainsi que sa sœur. La famille est le terreau fertile de la violence comme

en atteste la coutume du droit de correction des parents sur les enfants. Les femmes subissent cette violence. Une étude révèle en 2016 qu'une femme meurt toutes les dix secondes sous les coups de son mari.

Face à ces violences, il importe de repenser la violence au sein de notre société et de reconsidérer l'importance de la canaliser pour mieux la maîtriser.

B) Repenser les rapports entre l'Etat et les citoyens afin de mieux canaliser la violence.

La violence doit être canalisée à travers l'éducation et l'accès à la culture afin de sensibiliser les citoyens aux risques de la violence et à la nécessité du dialogue. L'école doit jouer un rôle dans l'apprentissage du dialogue. Le retour des enseignements d'éducation civique et morale permettent aux enfants dès le primaire de comprendre le monde qui les entoure et à mieux appréhender les problèmes au sein de la société. L'accès à la culture permet également de mieux comprendre les raisons de la violence pour en discuter mais aussi découvrir les problèmes que déclenchent la violence dans le monde contemporain. L'œuvre Piss Christ d'Andreas Serrano est un exemple d'œuvre d'art violente mais qui témoigne au fond d'un rejet de la religion. La photo représente une croix baignant dans l'urine et le sang.

Le Conseil supérieur de l'audiovisuel qui est autorité administrative indépendante joue un rôle dans la diffusion et surtout la prévention auprès des publics jeunes d'être exposés à des images violentes. Les sigles « -18 ans, -16 ans » sont créés à cet effet pour avertir les individus de la violence de certaines scènes de films ou d'émissions. Enfin, la visa d'exploitation ministériel permet également de prévenir d'un film trop violent ou comportant des risques pour la tranquillité de l'ordre public.

La violence doit être encadrée par la justice. En ce sens des lois sont intervenues afin de pénaliser des actes violents. La loi du 9 juillet 2010 luttant contre les violences faites aux femmes représente une mesure forte protégeant les femmes mariées, pacsées ou concubines, qui subissent de la part de leur conjoint ou ex conjoints des violences. Un système de télé protection a été mise en place et permet à ces femmes d'avoir un téléphone pouvant sonner dès lors que les violences sont exercées. La loi récente de 2016/2017 portant sur l'interdiction de la fessée a ravivé le débat le droit de correction en France. La France était en effet un des rares pays à ne pas pénaliser les actes violents sur les enfants, entre autre surtout les fessées. Une étude a été réalisée et démontre que les enfants ne subissant pas de fessée n'avaient pas de problème de confiance en soi. Les pays nordiques ont été les premiers à pénaliser les actes de correction sur les enfants. Cependant cette canalisation de la violence pose la question de son effectivité dans les faits. En effet un enfant subissant une fessée ira-t-il le dénoncer aux autorités ?

Notre société s'est créée par la violence et en ce sens, elle ne peut tout à fait s'en défaire. Bien que les violences soient inévitables dans une société où règne les différences et l'individualisme, il apparaît important de reconsidérer notre mode d'expression et ne pas céder à la tentation de la facilité car là où sévit la violence, l'autorité a cessé d'exister. L'Etat doit rester le garant d'une violence légitime afin de protéger ces citoyens.

**Epreuve n° 1 (durée : quatre heures ; coefficient 4)**

**Option n°2 :** Note de synthèse à partir de documents se rapportant à des problèmes généraux d'ordre juridique ou administratif. Le dossier documentaire ne peut excéder 50 pages.

Depuis la fin du XXème siècle, toutes les institutions françaises ont cherché en permanence à perfectionner la prise en charge des victimes. Ceci, de façon conjointe aux efforts engagés pour une meilleure homogénéité et une dimension interministérielle de la politique d'aide aux victimes (DOC 9). Plus récemment, un renforcement de la prise en charge des victimes a été annoncé, du fait de la menace terroriste constante qui s'exerce en France (DOC 8).

Si l'existence d'un cadre général d'exercice des droits de la victime est garantie en France (I), une évolution prospective de l'exercice de ces droits est suscitée par le contexte actuel (II).

## I) La garantie d'un cadre général d'exercice des droits de la victime en France

La mise en œuvre de l'exercice des droits de la victime en France (B) répond à la réunion de certaines conditions (A).

### A) Les conditions de l'exercice des droits de la victime

Pour exercer ses droits, la victime doit être considérée comme telle. Elle doit avoir subi, du fait d'une agression, d'un vol, d'une injure, ou tout autre fait, un préjudice (DOC2). Il peut être corporel, moral, d'agrément, matériel ou indirect. Le responsable lui, a commis une infraction. Soit, une contravention, un délit ou un crime. Toute victime directe d'une infraction, ou un proche de la victime mais ayant subi personnellement un préjudice personnel, peut être indemnisé (DOC7). Pour cela, il peut être français, quel que soit le lieu de l'infraction, ou étranger, à condition que l'infraction ait eu lieu en France.

La victime prouve sa qualité de deux façons. Soit par un certificat médical établi par un médecin. Ce dernier mentionne l'identité, le témoignage, la description précise du préjudice subi et ses conséquences (DOC2). Soit, par tout document attestant d'un dommage matériel et des frais engagés. Par exemple, un devis, des factures de réparation, ou un contrat de travail en cas de perte de salaire (DOC2 ; DOC7).

### B) La mise en œuvre de l'exercice des droits de la victime

Plusieurs dispositifs sont mis en place afin de communiquer avec la victime, l'écouter, l'aider, la guider et l'accompagner. Il y a les associations d'aide aux victimes, dont le rôle a été consacré dès les années 2000 (DOC 9 ; DOC 2). Elles apportent à la victime un soutien juridique, social ou psychologique. Pour être écouté, un numéro national unique est mis en place, le <08 Victimes> (DOC2 ; DOC5 ; DOC9). Dans les palais de justice, des bureaux d'aide aux victimes peuvent être consultés, ainsi que des avocats. D'autres mécanismes d'aide aux victimes sont mis en œuvre, tels que les « téléphone grave danger », le guide des droits des victimes ou l'annuaire des associations d'aide aux victimes (DOC5).

Afin de faire valoir ses droits, la victime dépose plainte auprès d'un service de police ou de gendarmerie qui la transmettra au procureur de la République, ou directement auprès de ce dernier. Elle se constitue impérativement partie civile (DOC2). La plainte peut soit déboucher sur une conciliation, soit sur une poursuite engagée par le procureur avec une instruction préalable si nécessaire (DOC2). La victime peut aussi saisir la Commission d'indemnisation des victimes d'infractions si son préjudice ne peut être indemnisé par l'auteur ou par d'autres organismes (DOC7).

Un cadre général d'exercice des droits de la victime est garanti en France. Cependant, la France vit depuis récemment sous une constante menace terroriste (DOC8). Ce contexte actuel suscite une évolution prospective de l'exercice des droits de la victime (II).

## II) D'évolution prospective de l'exercice des droits de la victime en France

Le cas spécifique de la menace terroriste dans l'exercice des droits de la victime (A) impose une réactualisation des dispositifs d'aide aux victimes (B).

### A) Le cas spécifique de la menace terroriste dans l'exercice des droits de la victime

L'exercice des droits de la victime implique diverses conditions (DOC2) pour être mis en œuvre. Des dispositifs spécifiquement liés au contexte terroriste existent, tel que le comité de suivi (DOC5). Ce

comité met à la disposition des victimes des attentats du 13 novembre 2015 et de leurs proches, une permanence téléphonique et des lieux d'écoute, de soutien, d'information et d'accompagnement. Des associations d'aide aux victimes recueillent leurs témoignages (DOC5 ; DOC6). Dans le cas des attentats du 13 novembre 2015, des associations voient émerger de fausses victimes relatant de faux témoignages. C'est le cas de l'association Life for Paris (DOC6). Le fonds de garantie des victimes d'actes de terrorisme et d'autres infractions, pour indemniser ces victimes (DOC7) peut alors demander la restitution des sommes indûment allouées (DOC 6).

D'autres améliorations de la prise en charge des victimes du terrorisme sont prévues par le chef de l'Etat (DOC8). Ce dernier officialise la mise en chantier d'un musée mémoriel en hommage à ces victimes. Il annonce aussi le renforcement de la prise en charge des victimes françaises à l'étranger. Il officialise enfin la création d'une journée « commémoration, hommage de la nation aux victimes du terrorisme » (DOC 8).

#### B) La réactualisation nécessaire des dispositifs d'aide aux victimes

Les institutions ont cherché à perfectionner la prise en charge des victimes à la fin du XXème et au début du XXIème siècle (DOC9). En 2004 par exemple, le premier secrétariat d'Etat aux droits des victimes au ministère de la justice est créé. Aujourd'hui, les missions de ce secrétaire général sont exercées par « le délégué interministériel à l'aide aux victimes », institué par le décret du 7 août 2017 (DOC3). Il coordonne l'action des différents ministères et veille à l'efficacité et l'amélioration des dispositifs d'aide aux victimes. La menace terroriste a suscité une réactualisation des dispositifs mis en œuvre, par l'actuelle déléguée interministérielle (DOC4). Celle-ci prévoit dès la fin 2018, la création d'un centre national de ressources et de résilience. C'est une instance qui vise à simplifier le parcours des victimes.

La déléguée interministérielle ajoute que le gouvernement élargit les dispositifs mis en place à la suite des attentats « aux victimes des catastrophes naturelles, d'accidents collectifs, de sinistres sériels et d'autres infractions pénales » (DOC4).

D'où l'importance des partenariats au niveau national avec les différents acteurs tels que les associations d'aide aux victimes (DOC10). Ou encore, la nécessité de développer une coopération au sein de l'Union Européenne pour permettre une meilleure prise en compte des victimes (DOC4).

En France, l'aide aux victimes devrait bénéficier d'un budget de 30 millions d'euros d'ici à 2022, pour soutenir les victimes d'infractions pénales et d'accidents collectif, selon le Projet de Loi de programmation 2018-2022 et de réforme pour la justice (DOC1)

**Epreuve n° 2 (durée : quatre heures ; coefficient 4)**

Questions à réponse courte portant sur la procédure civile et prud'homale, la procédure pénale, l'organisation judiciaire et la gestion des ressources humaines.

➤ **Questions portant sur la procédure civile et prud'homale :**

**1. Les procédures devant le premier président : ordonnances de référé et ordonnances sur requête (procédure civile).**

Parmi les prérogatives du premier président de la Cour d'appel figure sa connaissance des ordonnances de référé (I) et sur requête (II).

I. La procédure des ordonnances de référé devant le premier président

Dans tout les cas d'urgence, le premier président peut ordonner en référé, en cas d'appel, toutes les mesures qui ne se heurtent à aucune contestation sérieuse ou qui justifie l'existence d'un différend aux termes de l'article 956 du Code de procédure civile (CPC). Il peut également suspendre l'exécution des jugements « improprement qualifiés en dernier ressort (article 957 CPC). Enfin, il peut exercer les pouvoirs qui lui sont conférés en matière d'exécution provisoire.

Dès la déclaration d'appel le premier président peut rendre une ordonnance de référé à la demande de l'appelant. Cette demande est portée par voie d'assignation à une audience tenue à cet effet aux jour et heure habituels des référés (article 485 CPC). Le premier président s'assure qu'il s'est écoulé un temps suffisant entre l'assignation et l'audience pour que la partie assignée (l'intimé) ait pu préparer sa défense. Il a également la faculté de renvoyer l'affaire en état de référé devant la formation collégiale de la Cour d'appel à une audience dont il fixe la date.

II. La procédure des ordonnances sur requête devant le premier président.

Le premier président peut, en cours d'instance d'appel, ordonner sur requête toutes mesures urgentes relatives à la sauvegarde des droits d'une partie ou d'un tiers, lorsque les circonstances exigent qu'elles ne soient pas prises contradictoirement (article 958 CPC). La requête est présentée par un avocat dans le cas où l'instance devant la cour implique constitution d'avocat. Elle doit être motivée. L'ordonnance sur requête est également motivée (article 495 CPC) et est exécutoire au seul vu de la minute. Aux termes de l'article 496, s'il n'est pas fait droit à la requête par le premier président de la Cour d'appel, aucun appel ne peut être interjeté.

**2. La mise en état devant le bureau de conciliation et d'orientation (procédure prud'homale).**

Par la loi du 6 août 2015, l'office du bureau de conciliation désormais dénommé bureau de conciliation et d'orientation (BCO) a été considérablement étendue. Si sa mission première reste la conciliation, en cas d'échec il renverra l'affaire à la formation de jugement la plus adaptée et il peut même procéder au jugement de l'affaire en cas de non comparution d'une partie. Il n'en demeure pas moins qu'en vertu de l'article, L 1454-1-2 du Code du Travail, le BCO doit mettre l'affaire en l'état d'être jugée et cette mission est désormais première par rapport à la mise en état devant le BJ (R 1454-19 CT).

Il convient d'envisager successivement le champ d'application de la mise en état (I) et son régime (II).

I. Le champ d'application de la mise en état devant le BCO

Depuis la loi de 6 août 2015, la mise en état est obligatoire pour toutes les affaires devant le BCO, il convient d'étudier dès lors son étendue (A) et sa nature (B).

## A. L'étendue de la mise en état

En cas d'échec de la tentative de conciliation, le BCO assure la mise en état et lorsque l'affaire n'est pas en état d'être jugée devant le bureau de jugement, le BCO peut assurer cette mise en état. La mise en état ne doit pas se limiter à une simple vérification des délais mais elle doit permettre au bureau de jugement saisi de cerner exactement l'objet du litige. La mise en état se fait lors des séances du BCO et les parties peuvent être invitées à comparaître si cela est nécessaire ou le BCO peut assurer seul la mise en état par la vérification des délais et la communication des pièces. La mise en état est également l'une des prérogatives du bureau de jugement en cas de saisine directe ou mise en état insuffisante du BCO ou en raison de l'évolution imprévisible du litige.

## B. La nature de la mise en état

Le BCO assure la mise en état de l'affaire à la date qu'il fixe pour l'audience de jugement. Les conseillers prud'hommes disposent de nombreux moyens pour rendre l'affaire en état d'être jugée. A cette fin ils peuvent fixer un calendrier de procédure et des délais qui seront « arrêtés » avec les parties pour la communication des prétentions moyens et pièces. Il peut entendre les parties en personne ou dispenser celle qui en fait la demande de se présenter à une séance ultérieure du BCO. Il peut inviter les parties à fournir les explications nécessaires à la solution du litige et les mettre en demeure de produire dans le délai tous documents ou justifications propres à éclairer le CPH. En somme, il procède à la désignation d'un ou deux conseillers rapporteurs, gage de qualité du délibéré et de l'audience car ils peuvent participer à la formation de jugement. Les conseillers prud'hommes et les conseillers rapporteurs ont toujours la faculté de concilier les parties en rédigeant un procès verbal d'accord.

Etudions désormais le régime de la mise en état (II)

## II. Le régime de la mise en état devant le BCO

Il convient de s'intéresser à l'audience de mise en état (A) et aux mesures prises pour sanctionner le défaut de diligences des parties (B)

### A. L'audience de mise en état

En cas d'échec de la tentative de conciliation, l'audience de mise en état suivra de suite la séance de conciliation. Il n'est pas nécessaire de créer des audiences de mise en état spécifiques avec des conseillers spécialement affectés, l'audience de mise en état peut se faire au début d'une audience ordinaire ou avec une audience spécifique. Lors de cette audience, les conseillers prud'hommes vont s'assurer de la communication des pièces et du respect du calendrier imparti. Si l'affaire est en état d'être jugée, ils peuvent renvoyer l'affaire à la formation de jugement la plus adaptée, c'est-à-dire le BJ à 4 conseillers, le BJ dans sa formation restreinte à 2 conseillers (nécessité de l'accord des parties et d'une nature particulière de l'affaire) ou le BJ dans sa composition échevinale à 5 conseillers (juge d'instance + 4 conseillers si accord des parties ou si nature de l'affaire le requière). Le BCO pourra tenir toutes conséquences ou en cas de refus ou d'abstention d'une partie.

### B. Les sanctions du défaut de diligences des parties par le BCO

Le BCO pourra sanctionner le défaut de diligence des parties par la radiation de l'affaire (art 3810 CPC), elle vise à sanctionner le défaut de diligences du demandeur. Il pourra tirer toutes les conséquences du refus ou d'abstention de communication des pièces du défendeur en renvoyant l'affaire devant le bureau de jugement à la première date utile. En outre, il pourra prononcer la clôture partielle de la mise en état à l'égard du défendeur négligent, il ne pourra dès lors plus transmettre de nouvelles pièces.



## ➤ Questions portant sur la procédure pénale :

### 1. Les enquêtes de police judiciaire.

L'enquête de police peut se définir comme étant le fait pour tout OPJ sous la direction et le contrôle du procureur de la République de rechercher les infractions à la loi pénale, de rechercher les auteurs et d'en rassembler les preuves. Le code de procédure pénale envisage deux types d'enquête de police. Tout d'abord, l'enquête de flagrance qui est justifiée par l'urgence et octroie de ce fait des pouvoirs exorbitants aux OPJ, elle constitue dès lors une atteinte aux droits et libertés fondamentales, c'est pourquoi elle est strictement encadrée pour faire échec à tout pouvoir discrétionnaire ou discriminatoire des OPJ. L'enquête préliminaire, ensuite, est l'enquête de droit commun, plus souple et offrant des prérogatives moindres aux OPJ. Il convient d'envisager successivement ces 2 types d'enquêtes.

- I- Le caractère coercitif de l'enquête de flagrance justifiant un encadrement strict des pouvoirs des OPJ.

Dans un premier temps, nous verrons son champ d'application (A) et ensuite son régime (B).

#### A) Le champ d'application de l'enquête de flagrance

L'enquête de flagrance s'applique aux crimes et délits flagrants, de plus elle est limitée dans le temps, limitée à 8 jours renouvelable une fois. En vertu de l'article 53 CPP, elle vise le crime ou délit commet actuellement (un trafiquant de drogue en pleine transaction, un vol de voiture) ou lorsque dans un temps très voisin de l'action la personne soupçonnée est poursuivie par la clameur publique (mise en cause par la victime, un témoin, un groupe d'individus) ou parce qu'elle se trouve en possession d'objets ou présente des traces ou indices laissant penser qu'elle a participé au crime ou au délit.

Néanmoins, l'ouverture d'une enquête de flagrance par les OPJ n'est possible que s'ils se trouvent en présence d'objets apparents laissant présumer que la personne a commis ou est en train de commettre un crime ou un délit. Il doit s'agir de véritables éléments de faits, des éléments objectifs. Ainsi une dénonciation anonyme (Crim. 2 février 1988) ou des indice de faits équivoques ne sont pas suffisants. Il peut s'agir par exemple d'éléments constituant le produit de l'infraction ou l'instrument ayant permis sa réalisation. En somme, il s'agit de tout objet découvert au cours d'investigations menées de façon régulière.

#### B) Le régime juridique de l'enquête de flagrance

Son régime est caractérisé par les pouvoirs exorbitants des OPJ mais aussi marqué par la capacité d'action et d'initiative du procureur de la République. Tout d'abord, en ce qui concerne les OPJ, ils peuvent sans l'assentiment de la personne soupçonnée et sans autorisation préalable du procureur de la République (sauf exceptions) procéder à l'arrestation de la personne et le conduire devant l'OPJ sous contrainte. En outre, ils peuvent procéder à des perquisitions, des saisies et effectuer des prélèvements externes. Il bénéficie de plein droit d'une extension de leur compétence territoriale à d'autres ressorts de leur juridiction. En outre, en cas de crime flagrant, l'OPJ avisé doit informer immédiatement le procureur de la République. Ensuite en ce qui concerne le procureur de la République en tant qu'il dirige la police nationale (article 13 CPP) il est informé de toutes les infractions flagrantes et décide en temps réel des suites à donner (traitement en temps réel des procédures). Il peut effectuer lui-même les actes de police judiciaire et se transporter lui-même sur les lieux afin de procéder à toutes constatations utiles, son arrivée dessaisit l'OPJ.

A côté de cette enquête de flagrance, existe l'enquête préliminaire au régime plus souple (II).

## II- L'enquête préliminaire : enquête de droit commun

Voyons dans un premier temps son domaine (A) puis son régime (B).

### A) Le domaine

Dénommée enquête de droit commun, elle est applicable aux crimes, contraventions et délits. Les officiers de police judiciaire et sous leur contrôle les APJ procèdent à des enquêtes préliminaires (article 75 du CPP). Ils sont saisis par une demande écrite du procureur de la République (soit-transmis) ou les OPJ sont moindres. En effet ils ne peuvent procéder à des saisies et des perquisitions qu'en ayant recueilli au préalable l'assentiment de l'intéressé. A ce stade les protagonistes ne sont plus que des personnes soupçonnées. Ainsi la procédure est non-contradictoire, écrite avec un accès limité au dossier.

### B) Son régime

Le contrôle du procureur de la République est renforcé dans l'enquête préliminaire. En effet le procureur doit être informé des dates accomplis, il a un pouvoir de contrôle et de direction des OPJ (article 41 du CPP). De plus, il veille à la célérité et au respect du délai raisonnable de l'enquête préliminaire. En effet, il doit être informé du déroulement de l'enquête préliminaire lorsqu'elle est commencée depuis plus de 6 mois. Il n'en demeure pas moins que les OPJ ou APJ peuvent effectuer de nombreux actes en vue de découvrir l'infraction (perquisitions, saisies), en revanche ils ne peuvent en aucun cas arrêter la personne.

## 2. Les titulaires de l'action publique.

L'action publique qui est indisponible et incessible vise la répression des auteurs d'infractions pénales. Elle se distingue de l'action civile, son titulaire en est le propriétaire, et elle vise la réparation du préjudice subi. L'action publique est une action juridictionnelle pénale permettant de faire échec à l'impunité de l'auteur de l'infraction et donc à le poursuivre. Elle est dirigée contre l'auteur de l'infraction par le ministère public (I), autorité de poursuite par excellence, ou par les victimes et certaines administrations poursuivantes (II).

### I- La poursuite par le Ministère public gardien de l'intérêt général.

Le Ministère public en tant que gardien de l'intérêt général et du maintien de l'ordre public est chargé de poursuivre les infractions à la loi pénale. Il dispose de ce qu'on appelle l'opportunité des poursuites (article 40 al. 1 CPP). Ainsi, il reçoit les plaintes et les dénonciations et apprécie les suites à leur donner. Ainsi informé de telle infraction, il aura la possibilité d'engager les poursuites, de recourir à une mesure alternative aux poursuites ou de classer sans suite. S'il classe sans suite sa plainte pourra faire l'objet d'un recours devant le procureur général. S'il décide de poursuivre, il pourra délivrer un réquisitoire introductif si les faits sont criminels, citer la personne devant le tribunal correctionnel, user de la comparution immédiate si les faits ne disposent pas d'investigations nécessaires, de la CRPC, ou encore la convocation par procès-verbal. Néanmoins, il devra s'assurer que les éléments constitutifs sont réunis et qu'il n'y a pas d'obstacles juridiques à la poursuite (prescription, autorité de la chose jugée...).

### II- La partie lésée et les administrations poursuivantes.

La victime dispose du droit d'agir. En effet celle-ci pourra déposer plainte. Les services de police et de gendarmerie doivent recevoir la plainte. Si la victime a eu sa plainte classée, ou si elle est sans réponse dans un délai de 3 mois, elle peut se constituer partie civile auprès du doyen des juges d'instruction (crimes et délits article 85 du CPP). Elle devra donc fournir une consignation. En cas de

plainte abusive, elle pourrait devoir verser une amende au trésor public. Elle pourra également faire citer l'auteur de l'infraction devant le tribunal correctionnel ou de police par citation d'huissier devant comporter les mentions nécessaires à tout acte d'huissier. A côté de la victime, certaines administrations disposent du droit de poursuivre, il s'agit de l'administration des douanes ayant compétence exclusive pour les délits douaniers et compétence concurrente avec les autres titulaires de l'action publique pour les contraventions. On retrouve également l'administration des contributions indirectes ou l'administration des eaux et forêts. Pour finir, les associations régulièrement déclarées depuis au moins 5 ans peuvent exercer des poursuites (associations contre les violences faites aux femmes, de protection des mineurs...).

➤ **Questions portant sur l'organisation judiciaire :**

**1. Les juridictions de l'application des peines.**

Depuis 2000 et encore plus depuis 2004, l'exécution des peines est devenue une phase à part du procès pénal. En effet, il y a une juridictionnalisation de cette phase tant au premier degré qu'au second degré : leurs pouvoirs sont divers.

I- Les juridictions de l'application des peines au 1<sup>er</sup> degré.

Il existe le juge d'application des peines et le tribunal d'application des peines.

A) le juge d'application des peines.

Le juge de l'application des peines est un juge spécialisé. Il est nommé par décret après avis du CSM. Il dispose d'un greffier et d'un secrétariat-greffe. Ces fonctions sont exercées par des greffiers du tribunal de grande instance. Il peut être créé un secrétariat commun au vu du volume d'affaire. Il peut y avoir plusieurs JAP par tribunal de grande instance. Si tel est le cas, un d'eux sera désigné par le président pour exercer certaines fonctions. Le JAP statue en chambre du conseil. Il a pour mission de fixer les modalités de l'exécution des peines privatives ou restrictives de liberté. Il contrôle leur application. Il est ainsi en lien permanent avec le SPIP. Enfin, elles peuvent procéder à des modifications si nécessaire. Les mesures relevant de leur compétence sont modifiées, ordonnées, ajournées, ou encore révoquées par ordonnance ou jugement d'office ou sur la demande du condamné ou sur réquisitions du ministère public. Sera compétent le JAP dans le ressort duquel est situé l'établissement pénitentiaire ou la résidence habituelle du condamné.

B) le tribunal d'application des peines.

Des tribunaux d'application des peines sont établis dans le ressort de chaque cour d'appel. Leur nombre varie en fonction du volume d'affaire. Il est composé d'un président et de 2 assesseurs désignés par le premier président parmi les juges d'application des peines du ressort de la cour. Leur compétence territoriale et matérielle est la même que celle des juges d'application des peines.

II- Les juridictions de l'application des peines du second degré.

Les décisions du JAP et du TAP peuvent être attaquées par la voie de l'appel. Les délais d'appel diffèrent selon le contenu de la décision mais sont généralement courts. L'appel est porté devant la chambre de l'application des peines. Elle statue dans les locaux de la cour d'appel. Elle se compose d'un président de chambre et de 2 conseillers. Pour certaines décisions, elle peut être complétée d'un représentant à la réinsertion et d'un représentant des victimes. Ces décisions sont exécutoires tout comme celles de première instance. Le condamné ou le ministère public peut saisir la CHAP. Enfin, il faut noter que le juge des enfants aura les fonctions du JAP, le tribunal des enfants celui du TAP.

## **2. Les attributions du juge d'instance.**

Le juge du tribunal d'instance se voit confier de nombreuses attributions (article L.221 et suivants COJ). Lorsqu'il statue sur requête et en matière de référé, le juge connaît en dernier ressort jusqu'à la valeur de 4000 euros et à charge d'appel jusqu'à la valeur de 10000 euros des actions personnelles ou mobilières. Le juge d'instance connaît en dernier ressort jusqu'à la valeur de 4000 euros et à charge d'appel au-delà des saisies des rémunérations. Il exerce les pouvoirs de juge de l'exécution. Le juge d'instance peut recevoir le serment de tous les experts non assermentés commis par les juridictions de l'ordre judiciaire et résidant dans le ressort du tribunal d'instance. Il peut également et concurremment avec le tribunal de grande instance recevoir le serment des personnes mentionnées à l'article R.221-44 du code l'organisation judiciaire (COJ). Le juge d'instance cote et paraphe aux lieux et place du président ou du juge du tribunal de grande instance les livres, registres et répertoires des officiers d'état civil, des notaires des huissiers de justice, des commissaires-priseurs et des courtiers établis ou exerçant leur fonction dans le ressort du tribunal d'instance. Le juge d'instance connaît des demandes formées en application du règlement (CE) du Parlement européen et du Conseil du 12 décembre 2006 instituant une procédure européenne d'injonction de payer. Enfin, le juge d'instance connaît des mesures de traitement des situations de surendettement des particuliers et de la procédure de rétablissement personnel.

### **➤ Questions portant sur la gestion des ressources humaines :**

#### **1. De la gestion du personnel à la gestion des ressources humaines : évolution de la fonction.**

La fonction des ressources humaines a connu depuis l'apparition des premiers services du personnel une véritable révolution, passant d'un rôle purement administratif à une fonction stratégique de l'entreprise.

Les premiers services du personnel apparaissent au XIX<sup>ème</sup> siècle avec la Révolution industrielle et le salariat. Les premières grandes entreprises voient le jour et prônent une division du travail avec des objectifs de productivité associés.

S'agissant alors des services du personnel autour du contrôle et de l'organisation du travail. Mais les salaires restent bas, la réglementation du travail absente.

La fonction connaît un renouveau à partir de la première guerre mondiale. On la reconnaît comme une véritable fonction de l'entreprise avec des domaines définis. Ses missions sont relatives à l'organisation du travail, à l'application du droit social, à la gestion des relations et des conflits avec les salariés et enfin la fidélisation des meilleurs employés (notamment par des techniques de rémunération telles que le salaire au rendement ou la prime par l'ancienneté).

A partir de la fin de la seconde guerre mondiale, la fonction s'enrichit par le développement de la législation sociale, et s'intéresse aux conditions de vie des employés. Il y a une réelle reconnaissance du rôle joué par les partenaires sociaux (lois sociales de 1936, institution du comité d'entreprise puis des délégués du personnel en 1946, et développement du droit syndical).

L'école des relations humaines (Mayo, Maslow, Herzberg) va avoir un impact important sur la fonction des ressources humaines en mettant en évidence l'influence des facteurs psycho sociologiques des salariés sur la performance au travail. Celle-ci va conduire les organisations à prendre en compte les besoins des salariés au travail : enrichissement des tâches qui conduit à une responsabilisation des employés, décentralisation de la direction et management participatif.

Les années 90 vont pleinement consacrer la fonction des ressources humaines telle qu'on la connaît aujourd'hui. La tertiairisation de l'économie, les changements sociaux (en particulier l'élévation des qualifications et la féminisation de l'emploi), les nouvelles réglementations sociales mais surtout la crise des années 70 renouvellent la fonction en plaçant le salarié au cœur des fonctions stratégiques. La terminologie devient « ressources humaines » dans les années 90 afin de refléter la nécessité de valoriser les compétences des employés. Le personnel des ressources humaines et le directeur des ressources humaines incarnent désormais une fonction stratégique de l'entreprise. A ce titre, le DRH

exerce quatre missions principales : la direction de l'organisation du travail, la valorisation du capital humain, l'anticipation et la gestion des compétences et des besoins de l'organisation et enfin gérer les conflits et les relations entre direction et personnel.

A l'heure du XXIème, la révolution numérique a bouleversé la fonction. Celle-ci doit désormais accompagner la transformation des organisations : c'est la conduite du changement.

## **2. Enjeux et finalités de la gestion prévisionnelle des ressources humaines.**

Les ressources humaines consistent en une véritable stratégie au service de l'entreprise. La gestion prévisionnelle des ressources humaines le démontre. Cette dernière permet d'anticiper le futur proche mais aussi lointain de l'entreprise et ainsi de prendre des mesures correspondantes aux futurs besoins.

La gestion prévisionnelle des ressources humaines est assez récente puisqu'elle est apparue dans les années 80. La gestion prévisionnelle est tant un atout pour l'entreprise que pour ses salariés. En effet, celle-ci permet de prévoir et de prévenir. Elle permet de prévoir les changements certains comme par exemple des disparitions et des mutations d'emplois (liées au numérique par exemple). Elle permet également de veiller sur l'effectif et les compétences notamment au vu des départs à la retraite.

Elle permet de prévenir des risques découlant des prévisions faites. En effet, si une entreprise sait que la majorité de ses emplois sont amenés à disparaître, l'entreprise pourra alors décider une transformation de ses activités.

La gestion prévisionnelle est un avantage pour l'entreprise en ce qu'elle lui permet de maintenir sa compétitivité, de développer de nouvelles compétences ou encore de retenir certains salariés alors confiants en l'entreprise. Pour les salariés, la gestion prévisionnelle est également bénéfique. Elle leur permet de sécuriser leur parcours, d'obtenir de nouvelles compétences, de préserver leur employabilité. Ainsi, cette gestion peut permettre de sauver des emplois.

Pour avoir une gestion prévisionnelle efficace, des étapes doivent être respectées. Il faut en premier lieu s'intéresser aux effectifs et aux emplois. Il faut regarder, par exemple, la pyramide des anciennetés ou la répartition par sexe. Il s'agit ensuite de procéder à une classification des emplois au vu de leurs caractéristiques. En deuxième lieu, il faut s'intéresser plus particulièrement aux métiers. En troisième lieu, il faut établir un référentiel des compétences afin de voir celles qui manqueront dans le futur.

Enfin, il faut élaborer un plan d'action au vu des précédentes étapes. On peut procéder à des recrutements, à des mutations d'emploi, à des départs, à des formations, à des changements d'organisation. La gestion prévisionnelle peut avoir des effets à court terme mais essentiellement sur le long terme. Cela a été rendu nécessaire par l'accélération du temps et la mondialisation et continuera ainsi à avoir une importance cruciale dans les années à venir notamment au vu de l'intelligence artificielle par exemple.

**CONCOURS EXTERNE ET INTERNE  
DE RECRUTEMENT DES DIRECTEURS  
DES SERVICES DE GREFFE JUDICIAIRES**

**Session des 11 et 12 décembre 2018**

**SÉLECTION DE COPIES**

**Concours interne**

**ATTENTION**

**Les copies sélectionnées et présentées ci-après ne constituent pas un corrigé-type. Il s'agit d'une sélection réalisée par le jury parmi les copies les plus représentatives d'un bon niveau des candidats.**

**Epreuve n° 1 (durée : quatre heures ; coefficient 4)**

Rédaction, à partir d'un dossier à caractère administratif, d'une note permettant de vérifier les qualités de rédaction et d'analyse du candidat ainsi que son aptitude à dégager des solutions appropriées. Pour cette épreuve, le dossier documentaire ne peut excéder 30 pages.

Cour d'appel de X.  
Tribunal d'Instance de Santéville

Le directeur des services de greffe adjoint  
à Mme/M. Le directeur des services de  
greffe

A Santéville, le xxx,

Objet : Les dispositifs en matière de santé et de sécurité au travail

Références : Loi n° 2010-1657 du 29 décembre 2010 des finances pour 2011  
Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984  
Décret n° 2014-1133 du 3 octobre 2014  
Décret n° 82-453 du 28 mai 1982  
Circulaire du ministère de l'Action et des Comptes publics du 15 février 2018  
Circulaire n° FP 4 n° 1711 du 30 janvier 1989

La multiplication et la diversité des textes législatifs et réglementaires en matière de santé et sécurité au travail peuvent entraîner une reconnaissance de la part des agents des dispositifs et règles en vigueur y afférents.

Pourtant, l'ensemble des acteurs de la juridiction, chefs de service et personnels sont concernés par ces thèmes cruciaux.

D'abord à titre collectif notamment en matière de prévention des risques liés à la santé et la sécurité au travail (1), et à titre individuel ensuite par l'action des divers droits à congés garantis notamment par le statut général de la fonction publique (2).

1- Les dispositifs de prévention en matière de santé et sécurité au travail

A titre liminaire, il apparaît indispensable de rappeler que dans l'administration et les établissements qui y sont dédiés, les locaux doivent être aménagés de manière à garantir la sécurité des agents et des usagers. La propreté et les conditions d'hygiènes et de salubrité nécessaires à la santé des personnes doivent être effectives.

Par ailleurs, si le chef de service est chargé de veiller à la sécurité et la protection des personnes placées sous son autorité, deux autres acteurs apparaissent essentiels dans la prévention des risques liés à la santé et la sécurité au travail, à savoir le médecin de prévention, et l'assistant de prévention.

1-1- Le médecin de prévention

Investi de missions variées, le service de médecine et de prévention est un rouage central en matière de santé et sécurité au travail.

Le médecin de prévention assure en premier lieu une mission de surveillance des agents. Il procède aux examens médicaux annuels des agents qui en font la demande et de manière systématique aux visites médicales de tous les agents doivent obligatoirement s'y soumettre tout les 5 ans.

Une surveillance particulière est opérée par le médecin de prévention à l'égard des agents en situation d'handicap, femmes enceintes, agents présentant des pathologies particulières ou réintégrant leur poste après des congés de longue maladie ou de longue durée. Un dossier médical de santé au travail est ainsi constitué par le médecin de prévention à l'égard de tous les agents dans le respect des règles de confidentialité évidentes.

Le médecin de prévention participe également à l'amélioration des conditions de vie et de travail. A ce titre, il peut proposer des aménagements de poste de travail ou de conditions d'exercice quand cela est rendu nécessaire en raison notamment de l'âge ou de l'état de santé de l'agent. L'administration qui refuserait cet aménagement devrait alors motiver son refus et le CHSCT en serait tenu informé.

Le médecin de prévention agit également en faveur de la protection contre les nuisances et les risques d'accidents de service ou de maladie professionnelle desquels il est systématiquement informé.

A titre informatif, le médecin de prévention est également consulté sur les projets de construction ou d'aménagement immobiliers. Il participe, de surcroît, à l'élaboration des actions de formation relatives à l'hygiène et la sécurité.

Enfin, une collaboration étroite du médecin de prévention avec les assistants de prévention des juridictions est à noter. A ce titre, ils établissent en liaison une fiche consignait les risques professionnels propres aux services et les effectifs qui y sont exposés. Cette fiche, tenue à la disposition des agents, sera communiquée au chef de service et présentée au CHSCT avec le rapport annuel du seul médecin de prévention.

Le rôle et les missions de l'assistant de prévention sont donc particulièrement importants.

## 2-2- L'assistant de prévention

Nommé par le chef de service au sein de la juridiction, l'assistant de prévention se voit investi de différentes missions. Celles-ci sont expressément contenues dans la lettre de cadrage adressée par le chef de service qui définit notamment les moyens mis à sa disposition pour mener à bien les missions qui lui sont confiées.

Il assiste notamment le chef de service dans l'évaluation des risques et le conseille particulièrement dans la mise en place d'une politique de prévention des dangers et des risques. Il participe activement à la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité, des améliorations des conditions de travail. Il propose à ce titre des mesures pratiques, à l'instar de la bonne tenue du registre de santé et sécurité qui lui incombe. Ce registre, ouvert dans chaque service, est tenu à la disposition des agents notamment, le cas échéant des usagers, et en tout état de cause de l'Inspecteur de santé et sécurité au travail et du CHSCT. Les agents (et usagers) peuvent y formuler des observations et des suggestions relatives à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail ; observations dont il est tenu compte dans la mise en œuvre effective de la prévention des risques au travail.

Il pourrait aussi être rappelé aux agents de la juridiction la localisation de ce registre, le cas échéant l'adresse mail structurelle y afférent, et plus largement le fait que l'assistant de prévention se tient à leur disposition pour toute question relative à ses missions. De même, le rappel des jours de présence et de permanence dans la juridiction du médecin de prévention pourrait être fait à l'égard de tous les agents de la juridiction, le cas échéant en assemblée générale.



## 2- La réglementation en vigueur relative aux droits à congé

Il convient ici de distinguer les cas de congé maladie dit ordinaire des autres congés qui obéissent à des régimes juridiques différents.

### 2-1- Le régime applicable en cas de congé maladie ordinaire

Ce droit, ouvert aux fonctionnaires titulaires et stagiaires est notamment garanti par le statut général de la fonction publique.

Le fonctionnaire se trouvant ainsi en position d'activité peut bénéficier d'un congé maladie d'une durée totale pouvant atteindre un an. Il conservera l'intégralité de son traitement pendant 3 mois puis verra son traitement réduit de moitié pour les 9 mois suivants.

Il convient de rappeler à l'ensemble des agents que l'avis d'interruption de travail, qui doit émaner d'un médecin, chirurgien-dentiste ou sage-femme, doit être adressé dans les 48 heures de son établissement à l'administration dont l'agent relève. Tout envoi tardif pourrait donner lieu à un avertissement de l'administration qui pourrait, en cas de renouvellement, procéder à des sanctions de nature pécuniaire.

Il est également important de noter que le congé maladie ne peut générer de temps de repos lié au dépassement de durée annuelle de travail ; plus communément RTT.

Un autre point ayant des répercussions financières doit ici être évoqué, à savoir le jour de carence. Créé en 2012, supprimé en 2014, il est rétabli au 1<sup>er</sup> janvier 2018. Le délai de carence consiste, pour rappel, à supprimer la paie de l'agent le premier jour de son absence pour maladie. Le traitement et la rémunération ne sont donc maintenus qu'à compter du deuxième jour du congé. Le premier jour d'absence s'entend comme le premier jour où l'absence est réellement constatée, de sorte qu'il ne s'applique pas le jour où l'agent qui aurait pris son service le matin s'absente ensuite pour consulter son médecin. De même, il est inapplicable au deuxième congé maladie lorsque la reprise entre les deux congés est inférieure à 48 heures. Ce jour de carence ne peut en aucun cas être compensé par un jour de congé ou de RTT. Il est en principe retenu sur la paie du mois pendant lequel l'arrêt a eu lieu mais ce peut être le mois suivant.

### 2-2- Les autres droits à congé de l'agent

Suite au congé maladie ordinaire, il peut être accordé à l'agent un congé de longue maladie pendant une durée maximale de 3 ans. L'agent conserve l'intégralité de son traitement pendant 1 an puis voit son traitement réduit de moitié les deux années suivantes. Il peut être suivi d'un congé de longue durée pendant une durée de 5 ans (3 ans à plein traitement et deux ans à mi-traitement) Ces deux congés obéissent à des règles d'octrois très stricts et limitatives. Il convient de noter que le jour de carence est inapplicable à ces deux régimes.

Un temps partiel thérapeutique peut, en outre, être accordé après de tels congés pour trois (fois) renouvelables dans la limite d'un an. La demande est faite par l'agent, certificat médical à l'appui. Le comité médical ou la commission de réforme peuvent être saisis si le médecin agréé par l'administration émet un avis contraire. L'intégralité du traitement est conservée par l'agent pendant cette période.

Il apparait, enfin, un droit à congé qu'il est nécessaire d'évoquer ici s'agissant de la santé et la sécurité au travail : le congé pour accident de service, accident de trajet ou maladie professionnelle.

Pour rappel, l'accident de service se définit comme celui survenu dans l'exercice de ses fonctions ou à l'occasion de l'exercice de celles-ci. L'accident de trajet celui qui a lieu entre la

résidence habituelle de l'agent et son lieu de travail. Il est assimilé à l'accident de service. Il convient de préciser que l'agent doit rapporter la preuve d'une relation entre l'accident et le service ; le simple fait qu'il soit survenu pendant les heures de travail ou sur le lieu de travail ne suffit pas. L'octroi de ce type de congé est fait sur demande du fonctionnaire à son supérieur hiérarchique avec la production d'un certificat médical. Si l'arrêt de travail est supérieur à 15 jours, la commission de réforme est saisie et donne un avis avec rapport écrit du médecin de prévention. L'intégralité du traitement est conservée jusqu'à la reprise de l'agent ou à la date de consolidation, c'est-à-dire lorsque l'état de l'agent est stabilisé et permet d'évaluer ses séquelles. L'intégralité des frais médicaux engagés est remboursée par l'administration sous réserve de la preuve de leur existence matérielle et de leur utilité. L'administration peut prendre en charge le paiement direct de des frais lorsqu'il existe une relation certaine de cause à effet entre l'accident et le service.

Il n'est pas, enfin, sans rappeler l'existence des congés plus « classiques » tels que maternité, paternité ou adoption.

Dans un souci de parfaite connaissance des agents de leurs différents droits à congés, il peut être envisagé de rappeler ces régimes applicables, une nouvelle fois, en assemblée générale. De même, il peut être indiqué aux agents que le service administratif régional (S.A.R) se tient à leur disposition pour toutes questions d'ordre financier qui sont parfois complexes à appréhender.

En tout état de cause, je reste à votre disposition, Mme/M. Le directeur des services de greffe, pour toute action en faveur de l'information des agents que vous souhaiteriez mettre en œuvre.

Le directeur des services de greffe  
adjoint.

**Epreuve n° 2 (durée : quatre heures ; coefficient 4)**

Questions à réponse courte portant sur la gestion des ressources humaines et au choix du candidat après communication des sujets, sur la procédure civile et prud'homale ou la procédure pénale.

➤ **Questions portant sur la gestion des ressources humaines :**

**1. Citez les différents référentiels « métiers » et précisez leurs finalités.**

Les référentiels métiers ont été créés dans un but d'optimisation qualitative de la gestion du besoin en emploi de l'administration et de la ressource disponible et de créer un langage commun aux différents pans de la fonction publique. Il convient de citer les différents référentiels métiers (I) avant d'en préciser la finalité (II).

I) Les différents référentiels métiers

Les différents référentiels métiers sont le référentiel interministériel des métiers et des emplois (RIME) et le DICO (dictionnaire interministériel des compétences) qui est ensuite déclinés en référentiels « métiers » par les ministères dont celui de la justice. Le référentiel interministériel des métiers et de l'emploi présente les différentes catégories d'emploi (28) et les différents emplois (282) répertoriés pour l'ensemble des administrations.

Chaque fiche d'emploi présente une définition des fonctions, les connaissances, savoir-être, savoir-faire attendus, les éventuelles compétences managériales requises, les éventuelles sujétions particulières et les évolutions prévisibles de cet emploi.

Le DICO présente un langage commun aux trois fonctions publiques en matière de compétences attendues.

Il s'agit d'abord des connaissances (ce que doit savoir l'agent en terme de pré-requis ou de formation immédiate à l'emploi), des savoirs-être (le comportement attendu), des savoir-faire (la capacité à appliquer ce que l'on sait).

Tant le RIME que le DICO sont utilisés par les ministères pour faire leurs propres référentiels. Ainsi, au ministère de la Justice, le Référentiel des métiers de la justice (RMJ) décline pour le ministère l'adoption du RIME.

Au niveau de la Direction des services judiciaires, le référentiel des métiers et compétence des greffes (RMCG) décline sur des emplois – types plus précis les référentiels ministériels et interministériels –

## II) Les finalités des référentiels « métiers »

Les référentiels « métiers » interministériels ont pour but de créer un langage commun aux trois versants de la fonction publique. Ils sont consultables sur le site de la Direction générale de l'administration et de la fonction publique. (DGAFP).

Ils ont ainsi pour but d'aider à la mobilité des agents publics en faisant des rapprochements entre les postes et en les classent par catégorie.

Ils ont aussi un but de gestion prévisionnelle des ressources humaines en montrant les besoins pour chaque type de poste en terme qualitatif : connaissances, savoir-faire, savoirs-être – Il est ainsi possible d'anticiper les besoins en formation.

Ils sont un support évolutif, puisque le RIME et le DICO sont révisés pour s'adapter aux nouveaux besoins et ils prennent en compte les facteurs d'évolution pour chaque emploi.

Enfin, ils permettent aux ministères de réaliser leurs propres référentiels avec un langage commun pour être finalement décliné en opérationnel sur chaque fiche de poste des agents.

Spécifiquement, le DICO est très utile pour réaliser une fiche de poste opérationnelle se référant à des connaissances, savoirs-être, savoir-faire, objectifs et communs à toute la fonction publique.

## **2. La formation des agents : enjeux et dispositifs.**

La formation des agents est essentielle quant à l'objectif de gestion des ressources humaines qu'est la compétence. Il convient de montrer les enjeux de la formation (I) avant de préciser les dispositifs de formation (II).

### I) Les enjeux de la formation

La formation est un droit pour les agents publics, rappelé à l'article 22 de la loi du 11 juillet 1983, le droit à la formation est reconnu tout au long de la vie. Il apparait comme un droit universel. Comme le rappelle le statut, la formation a pour enjeu le développement personnel et professionnel de l'agent, l'égal accès de tous aux emplois publics, mais aussi l'adaptation de l'agent aux évolutions des emplois. La formation peut également aider à la mobilité des agents. La formation poursuit également un enjeu en termes de gestions prévisionnelle des ressources humaines. Elle est gage de l'adéquation qualitative entre les besoins de l'administration et ses ressources humaines. L'enjeu est donc la compétence des agents mais également l'efficacité de l'administration. La formation peut ainsi être vecteur de la qualité du service public rendu vis-à-vis des usagers et se révèle indispensable corollaire au principe de la mutabilité ou adaptabilité du service public. Les enjeux de la formation apparaissent donc tant collectifs qu'individuels et relèvent du principe du « gagnant/gagnant » tant du point de vue de l'agent que du point de vue de l'administration.

## II) Les dispositifs de formation

La formation des agents publics est d'abord « initiale », notamment après un concours et peut se dérouler dans une école publique de formation avec des stages pratiques en situation professionnelle. Chaque corps particulier prévoit cette formation initiale.

La formation est ensuite « continue » tout au long de la carrière de l'agent.

Ainsi, l'agent a droit à des autorisations d'absence pour se rendre à des formations qui peuvent être de trois types : T1 adaptation immédiate au poste de travail, T2 : adaptation prévisible des emplois, T3 : développement des qualifications.

En outre, une formation continue obligatoire a lieu pour les agents nouvellement titularisés pour certains corps et dans une certaine durée.

Par ailleurs, le compte personnel d'activité, qui figure dans la loi du 11 juillet 1983 aux articles 22 bis et suivants, permet, grâce au compte personnel de formation de cumuler des heures de droit à formation : 20 heures par an dans la limite de 120 H puis 10 heures par an dans la limite totale de 150 heures. Ces modalités devraient prochainement changer avec l'instauration d'une « monétisation » des heures du compte personnel de formation. Ces heures sont mobilisables par exemple pour préparer un concours et remplacent le dispositif du DIF (droit individuel à la formation). Un autre dispositif est la possibilité d'obtenir un congé de formation professionnelle, auquel l'agent peut prétendre s'il a cinq ans de fonction publique. Il a ainsi droit sur l'ensemble de la carrière à trois ans de congés professionnels. Celui-ci fait l'objet d'une indemnité de 85% du traitement brut pendant 1 an. Il est accordé à l'agent public sous réserve des nécessités de service et sous réserve des crédits suffisants.

Toutefois, au bout de trois refus, la demande doit être soumise à l'organe compétent, c'est-à-dire la commission administrative paritaire, s'agissant d'une décision individuelle concernant l'agent.

Enfin, la formation est prise en compte dans l'entretien d'évolution annuelle, avec le bilan de l'année en cours et les besoins exprimés pour le futur. Elle est également prise en compte au titre des données de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP).

### ➤ Questions portant sur la procédure civile et prud'homale :

#### 1. Les règles relatives à la compétence territoriale (procédure civile).

Ces règles sont prévues et régies aux articles 42 et s. du code de procédure civile, c'est-à-dire au Livre 1 relatifs aux dispositions communes à toutes les juridictions. Un principe est posé : La juridiction compétente est celle du lieu où demeure le défendeur.

La notion du « lieu où demeure le défendeur doit être précisée comme s'agissant, pour une personne privée de son domicile ou de sa résidence présentant un caractère habituel, notion dont l'appréciation est laissée aux juges du fond. S'agissant d'un défendeur, personne morale, cette notion concerne le lieu où se trouve le siège social de la société.

Dès lors qu'apparaissent plusieurs défendeurs dans la procédure, la juridiction territorialement compétente est choisie parmi les lieux où demeurent ces défendeurs, par le demandeur.

Enfin, dans le cas où le défendeur n'aurait aucun domicile ni résidence connus, ou bien serait à l'étranger, c'est de nouveau le demandeur qui choisit soit la juridiction du lieu où il demeure, soit celle de son choix, s'il demeure lui-même à l'étranger. Une tempérance doit être apportée à ce dernier point, car de nouvelles dispositions ont prévu que désormais, dès lors où le défendeur, personne morale n'aurait aucun domicile ou résidence en France, il ferait éléction de domicile chez son conseil en France.

Au principe énoncé à l'article 42 du code de procédure civile, des exceptions sont prévues aux articles 44, s'agissant de la compétence de la juridiction du lieu où est située l'immeuble, en matière réelle immobilière, aux articles 45, s'agissant de la compétence de la juridiction dans le ressort de

laquelle est ouverte la succession, en matière d'action successorale, et aux articles 46, il est indiqué que le demandeur peut également choisir la juridiction du lieu de livraison de la chose ou de l'exécution de la prestation de service, en matière contractuelle, en matière délictuelle, la juridiction du lieu où a eu lieu le fait dommageable, en matière de créances alimentaires ou liées aux contributions au charge du mariage, la juridiction du lieu où demeure le créancier.

D'autres exceptions peuvent être trouvées, comme en matière prud'homale où l'article R1412-1 du code du travail prévoit la compétence du conseil situé dans le ressort où est situé l'établissement où est accompli le travail. Si le salarié travaille à domicile ou en dehors de tout établissement fixe, le conseil de prud'hommes de son domicile est compétent ou celui du lieu où son contrat de travail a été conclu.

Une dernière exception est prévue, dès lors qu'un magistrat ou un auxiliaire de justice est partie à un litige, ainsi que dispose l'article 47 du code de procédure civile. Dès lors, (et dans un souci de procès équitable) soit le demandeur fait une demande de « délocalisation » après l'introduction de sa requête, soit il peut directement saisir une juridiction limitrophe. Le défendeur peut également faire cette demande. Ces demandes peuvent être présentes à tout stade de la procédure, mais dès que les parties en ont eu connaissance, à peine d'irrecevabilité.

Le non-respect des principes régissant la compétence territoriale fait l'objet d'une exception d'incompétence, qui doit être soulevée avant toute défense au fond, qui doit être motivée. Il appartient également à celui qui l'invoque d'indiquer la juridiction selon lui compétente. Le moyen ne peut être soulevé d'office, sauf si le non-respect concernait des règles de compétence d'ordre public. (art.75 CPC) Le juge saisit d'une exception d'incompétence, peut soit :

- y faire droit : il rend dès lors une décision motivée et doit indiquer la juridiction compétente, sauf s'il s'agit d'une juridiction répressive, arbitrale, administrative ou étrangère. Il renvoie alors les parties à mieux se pourvoir. Il convient d'attendre l'expiration des voies de recours avant de transmettre (le cas échéant) le dossier à la juridiction désignée (le cas échéant également) à qui la décision s'impose.
- soit ne pas y faire droit, estimant sa compétence territoriale parfaite.
- Soit joindre l'incident au fond, en invitant les parties à plaider également au fond. Dans ce cas, sa décision devra comporter une motivation distincte quant à sa compétence et quant au fond.

Le décret du 6 mai 2017 est venu modifier le régime des voies de recours contre les exceptions de compétence, en supprimant le contredit. Désormais, en effet la voie de recours contre une décision relative à cette exception est l'appel : dans les 15 jours si la décision ne statue que sur l'exception et d'un mois si la décision tranche à la fois sur l'exception et le fond.

## **2. La procédure d'injonction de payer (procédure civile).**

Elle est régie par les articles 1405 et suivants du code de procédure civile :

Il s'agit d'une demande d'un créancier sollicitant le recouvrement d'une créance aux fins d'apposition de la formule exécutoire sur l'ordonnance ; afin de lui conférer autorité de la chose jugée.

### **1) Les conditions de recevabilité de la requête du créancier concernent :**

- L'objet de sa requête : à savoir la créance qui doit avoir une cause contractuelle ou résulter d'une obligation statutaire ; ou bien résulter d'un effet de commerce. Elle doit également être d'un montant déterminé
- Son formalisme : il s'agit d'une requête qui est soit déposée soit adressée au greffe de la juridiction par le créancier ou son mandataire. Elle doit respecter le formalisme et contenir les mentions prévues à l'article 58 du CPC, indiquer le montant précis des

sommes réclamées avec les décomptes et tous les documents utiles concernant le fondement de la créance

- La requête doit être déposée au greffe (art R.221-41 du code de l'organisation judiciaire)
- Du tribunal d'instance, si les sommes réclamées sont inférieures à 10 000€.
- Du tribunal de grande instance, si les sommes réclamées sont supérieures à 10 000€
- Du tribunal de Commerce : quand les créances relatives à des effets de commerce concernant des commerçants
- La juridiction compétente territorialement est celle du lieu où demeure le débiteur. Ces règles de compétence sont d'ordre public, et peuvent donc être relevées d'office par le juge.

## 2) Décisions et effets :

- Si le juge saisi rejette la requête du créancier, l'article 1409 du CPC prévoit que la décision est sans recours pour le créancier, sauf à procéder selon les voies de droit commun.
- Si le juge estime la demande fondée, il rend une ordonnance d'injonction de payer, qui sera conservée au greffe au titre des minutes, avec la requête. La copie certifiée de l'ordonnance et de la requête sont signifiées, à la charge du créancier requérant, au débiteur. Cette ordonnance revêtue de la formule exécutoire doit être signifiée dans les six mois de sa date de signature à défaut elle sera considérée comme non-avenue. Le formalisme de la signification doit être respecté à de nullité.

## 3) Voies de recours et effets :

La voie de recours est l'opposition qui doit être formée dans le mois qui suit la signification et qui doit être portée devant la juridiction ou le juge qui a rendu l'ordonnance.

- S'il n'est pas fait opposition, ou si le débiteur s'est désisté de son opposition, le créancier peut demander l'application de la formule exécutoire sur l'ordonnance, lui conférant l'autorité de la chose jugée.
- Si l'opposition est formée dans le mois de la signification, (ou dans le mois qui suit le 1<sup>er</sup> acte signifié à personne, si la première signification n'a pas été faite à personne) au greffe de la juridiction les parties sont convoquées à l'audience par LRAR. Si aucune partie ne comparait au jour de l'audience, la juridiction constate l'extinction de l'instance, qui rend non avenue l'ordonnance d'injonction de payer. Si l'ordonnance est maintenue le jugement qui intervient se substitue alors à l'ordonnance d'injonction de payer.

## 3. Les modes de saisine du conseil de prud'hommes (procédure prud'homale).

C'est l'article R 1452-1 du code du travail qui précise le mode de saisine du Conseil de prud'hommes (CPH) saisi au fond et l'article R1455-9. du même code pour la saisine en matière de référé. Les deux procédures sont relativement proches, sauf pour les référés où il est prévu en outre une saisine par le demandeur par acte d'huissier, une copie de l'assignation devant être déposée au greffe au plus tard la veille de l'audience. Cette modalité de saisine étant précisée, il peut dès lors être procédé à l'étude des modes de saisine du CPH saisi au fond, comme en référé.

Avant le 1<sup>er</sup> août 2016, il était possible aux parties

Soit de se présenter volontairement devant le bureau de conciliation

Soit de saisir d'une requête très succincte, le CPH, ne comportant que l'identité du défendeur et les chefs de demande.

La Loi du 8 Août 2015 dite Loi Macron a modifié la procédure prud'homale et l'un des décrets d'application, le décret du 20 mai 2016, a modifié le mode de saisine du CPH. Ces dispositions sont entrées en vigueur le 1<sup>er</sup> août 2016. Désormais, le CPH est saisi :

Soit par la présentation volontaire des parties devant le bureau de conciliation et d'orientation.

Soit par une requête, qui doit désormais obéir à des règles de fond et de forme, telles que décrites et prévues aux articles 1452-2 du code du travail.

- La faculté supplémentaire de saisine par voie d'huissier en matière de référé, demeure.

#### Les conditions de forme de la requête :

Elle peut être déposée au greffe, adressé au greffe par voie postale (la transmission électronique n'est pas encore admise en la matière) ou remise par un mandataire : défenseur syndical ou avocat.

Elle peut être formée sur papier libre, dès lors qu'elle comporte l'ensemble des mentions prescrites.

Il a été créé un formulaire CERFA de requête, comportant en outre une notice d'explication et un bordereau de pièces. Ce formulaire a été décrié lors de sa création comme comportant trop de feuillets et trop complexes à remplir pour les particuliers, ce qui serait pour certains la cause de la baisse constatée du nombre de saisines du CPH.

Il existe un bordereau de requête selon que le demandeur est un salarié ou un employeur.

Ces formulaires peuvent également être téléchargés sur le site [justice.fr](http://justice.fr).

La requête doit être déposée en autant d'exemplaires que de défendeurs plus une pour le dossier de la juridiction. Ces exemplaires devront être transmis au défendeur avec la convocation par le greffe.

La requête doit également être accompagnée d'un bordereau de pièces récapitulant les documents joints à l'appui de la demande. Ce bordereau est déposé également en autant d'exemplaire que le défendeur plus un pour le dossier de la juridiction.

Enfin, la requête est accompagnée des pièces énumérées au bordereau, qui seront conservées au dossier de la juridiction. C'est au demandeur qu'il appartiendra de transmettre au défendeur un exemplaire.

#### Les conditions de fond :

L'article R 1452-2 du code du travail décrit les mentions que doit contenir la requête à peine de nullité :

- mentions prévues à l'article 58 CPC.
- exposé sommaire des motifs de la demande. Il s'agit là d'un apport issu de la réforme de la procédure prud'homale. Il est demandé de donner un exposé des motifs du litige, ce qui n'était pas prévu auparavant, le défendeur était alors attrait, sans trop savoir ce qui lui était reproché.

Cet article a été modifié par un décret du 10 mai 2017, l'écriture issue du décret du 20 mai 2016, laissait à penser que la requête pouvait faire l'objet d'une demande en nullité, dès lors qu'elle n'était pas déposée en nombre d'exemplaires suffisants. Il a été décidé sa réécriture afin de préciser que la seule nullité encourue concerne un manquement au niveau des mentions prévues à l'article 58 CPC. Il ne s'agirait que d'une nullité de forme, qui pourrait être régularisable, si aucun grief n'était démontré par l'adversaire.

La saisine doit également lister les chefs de demande, les chiffres, indiquer la formation compétente (bureau de conciliation et d'orientation, bureau de jugement (si cas prévu par la loi en bureau de jugement direct), en la forme des référés, référés) et la section compétente (agriculture, industrie, commerce, activités diverses, encadrement, selon le code APE ou l'identifiant de la convention collective applicable depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2018.

#### **4. La procédure de contestation des avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail (procédure prud'homale).**

Cette procédure est prévue dans la partie législative du code du travail à l'article L. 4624-7 du code du travail, et décrite dans la partie réglementaire par les articles R4624-45 et suivants.

Avant le 8 Août 2016 (Loi dite El Khomri), cette procédure n'était pas judiciaire mais relevait uniquement de l'administration du travail. La décision du médecin du travail relative à l'aptitude ou l'inaptitude du salarié pouvait être contestée par le salarié ou son employeur auprès de l'inspecteur du travail qui décidait ou non de saisir le médecin inspecteur du travail, pour procéder à un nouvel examen ou avis. La loi du 8 Août 2016 est venue réformer cette procédure en prévoyant que le recours aurait désormais un caractère judiciaire, relevant de la compétence du conseil de prud'hommes et ce à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017. Depuis cette date, de nouvelles dispositions tant législatives que réglementaires ont dû intervenir afin de préciser la nature procédurale, les intervenants, les juridictions compétentes.

Au 1<sup>er</sup> janvier 2017, le recours contre les décisions, avis du médecin du travail, devait être formé, dans le délai de 15 jours à compter de sa modification, auprès du conseil de prud'hommes, du domicile du salarié. Il était prévu que cette saisine, qui peut être soit faite par le salarié, soit par l'employeur, emportait désignation d'un expert. Aucune information n'était donnée par la loi, quant à la formation compétente pour statuer et le type d'expert devant être désigné. C'est le décret du 10 mai 2017 qui est venu préciser qu'il s'agit d'une saisine du conseil de prud'hommes statuant en la forme des référés. C'est-à-dire la formation paritaire de deux conseillers (1 salarié, 1 employeur) aux heures et jours d'audience prévues pour les référés et statuant au fond et dont les décisions ont autorité de la chose jugée. Ce décret a également prévu que la procédure de consignation des sommes prévues, le cas échéant, au paiement de l'expert, dérogerait au droit commun, en ce qu'elles seront consignées directement par le ou les demandeurs consignataires, auprès de la Caisse des Dépôts et consignations. Le médecin du travail dont l'avis est contesté, n'est pas partie au litige, ce n'est pas lui le défendeur. Les ordonnances intervenues en septembre 2017 ont de nouveau modifié la procédure en indiquant qu'à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018, c'est le médecin inspecteur territorialement compétent, aussi appelé MIRT, qui devait être désigné par le conseil de prud'hommes saisi en la forme des référés. Il s'agit du même médecin inspecteur qui intervenait dans les procédures antérieures à 2017. Sa rémunération a été prévue par un arrêté du 30 mars 2018 (200€) qui doit être consignée, selon les mêmes modalités que celles prévues pour l'expert, à savoir auprès de la CDC (Caisse des dépôts et consignations) Cette modification trouve son explication, dans les difficultés que rencontraient les juridictions à trouver un expert en la matière de la médecine du travail. Ce MIRT s'il est récusé ou si il est indisponible, peut être remplacé, par une nouvelle désignation du CPH. Le CPH dûment saisi d'une telle requête (art 1452-1 du code du travail et suivants pour le formalisme) apprécie le fondement du recours et peut décider de confier une mesure d'instruction au MIRT pour l'éclairer sur l'aspect médical, l'adoption du poste de travail à la situation du salarié. Si tel est le cas, il rend une ordonnance désignant le MIRT, lui confiant une mission détaillée, fixant le montant de la rémunération conformément à l'arrêté du 29 mars 2018, et indiquant la partie consignataire, les modalités et délai de consignation. Le MIRT procède à sa mission dès l'avis de versement de la consignation. Il adresse ensuite son rapport au conseil en deux exemplaires et également aux parties. Le Président de la formation « en la forme des référés » ayant désigné le MIRT et chargé du suivi de la mesure rend une ordonnance aux fins de libération des sommes versées à la CDC, au profit du MIRT. L'affaire est rappelée à une audience « en la forme des référés, les parties ayant été avisées par le greffe du dépôt du rapport et de la date d'audience ». Le Conseil statue après avoir entendu les parties et au regard du rapport du MIRT. C'est cette décision qui se substituera à l'avis initial du médecin du travail. Cette décision est susceptible d'appel dans le délai d'un mois.