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

Bureau des recrutements, de la formation et de
la valorisation des acquis de la formation et
de l'expérience professionnelle (Bureau RHG4)

N° téléphone : 01.70.22.91.15
Adresse électronique : rhg4.dsj-sdrhg@justice.gouv.fr

Paris, le 25 OCT. 2016

LE GARDE DES SCEAUX,
MINISTRE DE LA JUSTICE

A

MONSIEUR LE PREMIER PRESIDENT 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
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_16_378_RHG4/25.10.16

Mots clés : Rapport du jury – Concours – Directeurs des services de greffe judiciaires - Session 2016

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 2016 (session des 15 et 16 mars 2016)

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

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE DE LA JUSTICE

25 OCT. 2016

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

Bureau des recrutements, de la formation et de
la valorisation des acquis de la formation et
de l'expérience professionnelle (Bureau RHG4)

LE GARDE DES SCEAUX,
MINISTRE DE LA JUSTICE

A

MONSIEUR LE PREMIER PRESIDENT 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
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 A. AHAMEDALLY et L. OUAR
N° Téléphone 01.70.22.91.15

OBJET : Rapport du jury des concours externe et interne pour le recrutement des directeurs des services de greffe judiciaires au titre de l'année 2016 (session des 15 et 16 mars 2016).

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 2016 (session des 15 et 16 mars 2016), composé :

- des éléments de présentation des concours externe et interne (données récapitulatives, éléments statistiques, niveau des candidats et annales 2016),
- 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

Paul HUBER

CONCOURS EXTERNE ET INTERNE

POUR LE RECRUTEMENT DES DIRECTEURS DES SERVICES DE GREFFE JUDICIAIRES

Session des 15 et 16 mars 2016

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 2016**, par arrêté du 17 décembre 2015 publié au *Journal officiel* de la République française du 27 décembre 2015.

Le nombre total de places offertes aux concours était fixé à **97**, soit :

- **58 places** pour le **concours externe**,
- **39 places** pour le **concours interne**.

La date limite de retrait des dossiers et de clôture des inscriptions était fixée au **lundi 8 février 2016**.

Les **épreuves écrites** se sont déroulées les **15 et 16 mars 2016** dans 18 centres d'examen en territoire hexagonal et 6 centres d'examen en outre-mer.

Les **épreuves orales** se sont déroulées du **17 au 27 mai 2016** à **L'ESPACE DES SEPT ARPENTS. 42, rue des sept arpents - 93500 PANTIN**

COMPOSITION DU JURY

Les membres du jury ont été désignés par arrêté du 04 février 2016 :

- Monsieur François FELTZ, président du jury, premier avocat général à la Cour de cassation,

- Monsieur Jérôme BOYER, directeur principal des services de greffe, directeur de greffe adjoint au tribunal d'instance de Bordeaux,

- Madame Nawel DE BAUDRY D'ASSON, directrice principale des services de greffe, directrice de greffe du conseil de prud'hommes de Metz,

- Monsieur Nicolas FRANQUIN, attaché d'administration, directeur des ressources humaines adjoint à la Direction interrégionale de la protection judiciaire de la jeunesse Grand Est,

- Madame Véronique GRON, directrice principale des services de greffe, responsable de la gestion budgétaire et des marchés publics au service administratif régional de la cour d'appel de Lyon,

- Monsieur Patrick LE GUEN, directeur principal des services de greffe, directeur de greffe du tribunal d'instance de Laval,

- Madame Catherine LOGEAIS, directrice principale des services de greffe à la cour d'appel de Versailles,

- Monsieur Christophe LOGEZ, directeur principal des services de greffe placé au service administratif régional de la cour d'appel de Douai,

- Madame Sabine MUNOZ, directrice principale des services de greffe au tribunal de grande instance d'Amiens,

- Madame Francelise PACAUD, directrice principale des services de greffe, directrice de greffe du tribunal d'instance de Versailles,

- Madame Cécile TRONCHE, directrice principale des services de greffe, directrice de greffe du tribunal d'instance d'Evry,

- Madame Emmanuelle TULLOT, directrice principale des services de greffe, directrice de greffe adjointe au tribunal de grande instance de Grasse.

En outre, 60 correcteurs adjoints ont apporté leur aide au jury à l'occasion des épreuves écrites.

ÉLÉMENTS STATISTIQUES

1/ Nombre de candidats

EXTERNE	H	F	TOTAL
Candidats inscrits	401	1498	1899
Candidats présents	181	773	954
Candidats admissibles	21	122	143
Candidats admis - liste principale	6	52	58
Candidats admis - liste complémentaire	4	36	40

Les 1899 candidats ont été autorisés à concourir.

- taux de présence à l'écrit : 49 %
- taux d'admissibilité : 6.7 %
- taux de présence à l'oral : 93 %

INTERNE	H	F	TOTAL
Candidats inscrits	215	727	942
Candidats présents	136	482	618
Candidats admissibles	14	95	110
Candidats admis - liste principale	5	37	39
Candidats admis - liste complémentaire	2	28	30

Les 942 candidats ont été autorisés à concourir.

- taux de présence à l'écrit : 65 %
- taux d'admissibilité : 5.6 %
- taux de présence à l'oral : 99 %

2/ Evolution des données statistiques au cours des 6 dernières années

EXTERNE	Places offertes	Inscrits	Présents	Admis	
				LP	LC
2007	23	2249	1009	23	37
2008	23	1988	1025	23	38
2011	19	1515	668	19	15
2012	31	2284	1121	31	69
2013	38	2183	982	38	68
2014	30	2501	1038	30	49

INTERNE	Places offertes	Inscrits	Présents	Admis	
				LP	LC
2007	23	617	358	23	5
2008	23	509	303	23	2
2011	19	598	357	19	10
2012	31	1032	695	31	16
2013	38	998	594	38	37
2014	30	949	525	30	10

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

Concours externe

situation professionnelle	H	F	TOTAL	%
Fonction publique	2	30	32	32,65%
Secteur privé	0	4	4	4,08%
Etudiant	4	48	52	53,06%
En recherche d'emploi	4	6	10	10,20%
Non renseigné	0	0	0	0,00%
	10	88	98	100,00%
niveau de diplôme				
BAC + 5	9	71	80	81,63%
BAC + 3 - BAC + 4	1	17	18	18,37%
BAC + 2	0	0	0	0,00%
Autre / non renseigné	0	0	0	0,00%
	10	88	98	100,00%
tranche d'âge				
1956-69	0	0	0	0,00%
1970-79	1	1	2	2,04%
1980-89	5	34	39	39,80%
1990-1994	4	53	57	58,16%
	10	88	98	100,00%

Concours interne

situation professionnelle	H	F	TOTAL	%
Fonctionnaire de catégorie B	6	61	67	97,10%
Autre / non renseigné	1	1	2	2,90%
	7	62	69	100,00%
niveau de diplôme				
BAC + 5	3	25	28	40,58%
BAC + 3 - BAC + 4	2	28	30	43,48%
BAC + 2	2	6	8	11,59%
BAC	0	3	3	4,35%
Non renseigné	0	0	0	0,00%
	7	62	69	100,00%
tranche d'âge				
1958-59	0	1	1	1,45%
1960-69	0	2	2	2,90%
1970-79	2	17	20	28,99%
1980-89	5	42	47	68,12%
	7	62	69	100,00%

NIVEAU DES CANDIDATS

1/ Epreuves obligatoires d'admissibilité

EXTERNE		Moyenne [1]	Nombre de copies	Meilleure note	Nombre de notes > ou = à 10
Epreuve n° 1	Composition sur un sujet portant sur les aspects politiques, économiques, sociaux et culturels du monde contemporain	**9.68**	**292**	**18.15**	**139**
	Note de synthèse à partir de documents se rapportant à des problèmes généraux d'ordre juridique ou administratif	**8.23**	**696**	**15.65**	**189**
Epreuve n° 2	Série de 3 à 6 questions portant sur le droit civil, la procédure civile, le droit pénal, la procédure pénale, le droit du travail, la procédure prud'homale et l'organisation judiciaire	**6.63**	**954**	**14.65**	**69**

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

INTERNE		Moyenne [1]	Nombre de copies	Meilleure note	Nombre de notes > ou = à 10
Epreuve n° 1	Rédaction, à partir d'un dossier à caractère administratif, d'une note permettant de vérifier les qualités de rédaction, d'analyse et de synthèse du candidat ainsi que son aptitude à dégager des solutions appropriées	**8.69**	**623**	**16.75**	**188**
Epreuve n° 2	Série de 3 à 6 questions portant sur l'organisation judiciaire et la procédure civile	**7.70**	**126**	**12.5**	**27**
	Série de 3 à 6 questions portant sur l'organisation judiciaire et la procédure pénale	**6.47**	**305**	**14.25**	**30**
	Série de 3 à 6 questions portant sur l'organisation judiciaire et la procédure prud'homale	**6.96**	**186**	**12.5**	**26**

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

[1] *La moyenne tient compte de toutes les notes (y compris les notes éliminatoires).*

2/ Epreuves obligatoires d'admission

EXTERNE		Moyenne[2]	Nombre de candidats présents	Meilleure note	Nombre de notes > ou = à 10
Epreuve n° 3	Entretien avec le jury visant à évaluer les qualités personnelles du candidat, son potentiel, son comportement face à une situation concrète, le cas échéant sous forme de mises en situation	12.48	137	19	114
Epreuve n° 4	Interrogation orale, au choix du candidat exprimé lors de son inscription, dans l'une des matières suivantes: finances publiques (FP) ou droit de la fonction publique (DFP)	FP : 12.28 DFP : 11.69	FP : 52 DFP : 85	FP : 18.5 DFP : 18	FP : 37 DFP : 58

Nombre de points obtenus par le dernier candidat déclaré admis :

- Liste principale : **192.2/320** (soit 12.01/20),
- Liste complémentaire : **173.2/320** (soit 10.83/20).

INTERNE		Moyenne[2]	Nombre de candidats présents	Meilleure note	Nombre de notes > ou = à 10
Epreuve n° 3	RAEP - Entretien avec le jury visant à apprécier la personnalité, les aptitudes du candidat ainsi que sa motivation et à reconnaître les acquis de son expérience professionnelle	9.94	108	18	86
Epreuve n° 4	Interrogation orale, au choix du candidat exprimé lors de son inscription, dans l'une des matières suivantes: finances publiques (FP) ou droit de la fonction publique (DFP)	FP : 11.48 DFP : 13.93	FP : 26 DFP : 82	FP : 17 DFP : 19	FP : 19 DFP : 71

Nombre de points obtenus par le dernier candidat déclaré admis :

- Liste principale : **202/320** (soit 12.63/20),
- Liste complémentaire : **182.5/320** (soit 11.41/20).

[2] *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.

Les nouvelles technologies : facteur de progrès et de liberté ?

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 la prise en charge du handicap dans la fonction publique d'Etat, en utilisant et en visant tous les documents.

DOSSIER DOCUMENTAIRE :

Document 1 : Circulaire du 21 mai 2015 relative à la mise en œuvre de l'ordonnance n°2014-1090 du 26 septembre 2014 relative à la mise en accessibilité des établissements recevant du public, des transports publics, des bâtiments d'habitation et de la voirie pour les personnes handicapées (pages 1 à 6) ;

Document 2 : Extrait de l'arrêté du 8 décembre 2014 fixant les dispositions prises pour l'application des articles R. 111-19-7 à R. 111-19-11 du code de la construction et de l'habitation et de l'article 14 du décret n°2006-555 relatives à l'accessibilité aux personnes handicapées des établissements recevant du public situés dans un cadre bâti existant et des installations existantes ouvertes au public (pages 7 à 8) ;

Document 3 : « Les aides du FIPHFP » article du site Internet du Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP) (pages 9 à 12) ;

Document 4 : Note de la Commission Nationale de l'informatique et des libertés (CNIL) du 10 juillet 2006 à l'attention du Secrétaire Général du Ministère de la Justice (pages 13 à 14) ;

Document 5 : « Emploi des personnes handicapées : le mauvais élève, c'est l'Etat », Le Journal du Dimanche, 29 août 2015 de Vincent Lenoir (pages 15 à 16) ;

Document 6 : Extrait du rapport annuel sur l'état de la fonction publique, Ministère de la décentralisation et de la fonction publique, édition 2015 (pages 17 à 19) ;

Document 7 : Circulaire DAGE 2004-21 B/ du 15 décembre 2004 relative au recrutement, à l'intégration et au maintien dans l'emploi des personnes handicapées (pages 20 à 38) ;

Document 8 : Lettre de mission type du correspondant handicap au ministère de la Justice - Direction de la Protection Judiciaire de la Jeunesse (pages 39 à 40) ;

Document 9 : « Loi de 2005 sur le handicap et l'égalité des chances : évaluation et contrôle ›› article du site Internet du Sénat (pages 41 à 43).

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

Une série de 3 à 6 questions portant sur le droit civil, la procédure civile, le droit pénal, la procédure pénale, le droit du travail, la procédure prud'homale et l'organisation judiciaire.

Les quatre questions doivent être traitées.

Question d'organisation judiciaire :

1. Organisation et fonctionnement de la Cour de cassation

Question de droit civil :

2. L'attribution de l'autorité parentale

Question de procédure pénale :

3. Les mandats de justice

Question de droit du travail :

4. Le comité d'entreprise

Concours externe :

NATURE DES EPREUVES ORALES

Epreuve n° 3 (durée : trente minutes maximum, dont dix minutes au plus de présentation par le candidat ; coefficient 5)

Entretien avec le jury visant à évaluer les qualités personnelles du candidat, son potentiel, son comportement face à une situation concrète, le cas échéant sous forme de mises en situation. L'entretien débute par une présentation par le candidat de son parcours et de sa motivation.

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

Interrogation orale, au choix du candidat exprimé lors de son inscription, dans 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

<u>Epreuve n° 1</u> (durée : quatre heures ; coefficient 4)

Rédaction, à partir d'un dossier à caractère administratif, d'une note permettant de vérifier les qualités de rédaction, d'analyse et de synthèse 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 des services de greffe judiciaires à la cour d'appel de X. A la suite de la réunion du 13 janvier 2016, les chefs de cour vous ont désigné(e) chef du groupe projet chargé de la mise en œuvre du plan de prévention des risques psychosociaux.

Vous rédigerez à leur attention une note qui présentera, en les contextualisant, les enjeux pour la juridiction et qui préconisera, en les priorisant, les actes de prévention à mettre en œuvre.

<u>DOSSIER DOCUMENTAIRE :</u>

Document 1 : Compte rendu de réunion du 13 janvier 2016 sur la prévention des RPS de la cour d'appel de X (page 1) ;
Annexe du document 1 : extraits du Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)- inventaire des situations dangereuses et évaluation des risques - de la cour d'appel de X (page 2 à 3) ;

Document 2 : Extrait du site intranet de la Direction de la protection judiciaire de la jeunesse (DPJJ) - Introduction ministérielle en date du 5 mai 2014 (page 4) ;

Document 3 : Extrait de la boîte à outils de la direction de l'administration pénitentiaire (DAP) – extrait intranet justice (pages 5 à 12) ;

Document 4 : Extrait du code du travail - articles L4121-1 à L4121-5 (page 13) ;

Document 5 : Page d'accueil du secrétariat général - ressources humaines-prévention des risques psychosociaux - extraits intranet justice en date du 16 juillet 2015 - (pages 14 à 16) ;

Document 6 : Extrait de la foire aux questions INRS - extraits internet - (pages 17 à 22) ;

Document 7 : Fiche thématique « Améliorer les rapports professionnels » - Axe du plan ministériel- intranet- (pages 23 à 26) ;

Document 8 : mél du directeur de greffe de la cour d'appel de X - (page 27).

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

Une série de 3 à 6 questions portant sur l'organisation judiciaire et, au choix du candidat lors de l'inscription, sur l'une des matières suivantes : la procédure civile, la procédure pénale ou la procédure prud'homale.

Les quatre questions doivent être traitées.

Questions d'organisation judiciaire :

1. Organisation et fonctionnement de la Cour de cassation
2. Les formations administratives et juridictionnelles du tribunal de grande instance

et

Questions de procédure civile :

3. Les incidents d'instance
4. La mise en état devant le tribunal de grande instance

ou

Questions de procédure pénale :

3. Les mandats d'arrêt
4. La compétence pénale du juge des libertés et de la détention

ou

Questions de procédure prud'homale :

3. Le conseiller rapporteur
4. Les voies de recours ordinaires

Concours interne :

NATURE DES EPREUVES ORALES

<u>Epreuve n° 3</u> (durée : trente minutes maximum, dont dix minutes au plus d'exposé du candidat ; coefficient 5)

L'épreuve d'admission consiste en un entretien avec le jury visant à apprécier la personnalité, les aptitudes du candidat ainsi que sa motivation et à reconnaître les acquis de son expérience professionnelle.
Pour conduire cet entretien qui a pour point de départ un exposé du candidat sur son expérience professionnelle, d'une durée de dix minutes au plus, le jury dispose du dossier constitué par le candidat en vue de la reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle. Au cours de cet entretien, le candidat est également interrogé sur des questions relatives aux connaissances administratives générales.

En vue de l'épreuve orale d'admission, le candidat établit un dossier de reconnaissance des acquis de son expérience professionnelle qu'il remet au service organisateur à une date fixée dans l'arrêté d'ouverture du concours. 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.
Le dossier n'est pas noté. Seul l'entretien avec le jury donne lieu à la notation.

<u>Epreuve n° 4</u> (durée : quinze minutes maximum ; coefficient 3)

Interrogation orale, au choix du candidat exprimé lors de son inscription, dans 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

POUR LE RECRUTEMENT DES DIRECTEURS DES SERVICES DE GREFFE JUDICIAIRES

Session des 15 et 16 mars 2016

RAPPORT DU JURY

A l'issue des épreuves de recrutement qui se sont déroulées les 15 et 16 mars 2016 pour les épreuves écrites et du 17 au 27 mai 2016 pour les épreuves orales, le jury est en mesure de présenter les observations suivantes, à partir des constatations effectuées.

Introduction

Les concours interne et externe 2016 pour le recrutement des directeurs des services de greffe judiciaires (DSGJ) s'inscrivaient dans le contexte particulier d'une récente réforme statutaire[3] qui a eu pour objectifs le maintien dans la fonction publique et la revalorisation d'un corps de direction spécifique recentré sur ses fonctions d'encadrement au sein des services judiciaires.

Ils imposaient donc, plus encore que les années précédentes, une sélection reposant sur des critères de pertinence renforcée en rapport avec les exigences attachées à l'exercice d'un métier dont les fonctions sont clairement orientées, outre sur une bonne connaissance du milieu professionnel dans lequel elles s'exercent, sur une gestion des ressources humaines, un management et une gestion des moyens budgétaires particulièrement performants et adaptés aux défis quotidiens auxquels est confronté le fonctionnement de l'institution judiciaire.

Le présent rapport a d'abord vocation à rendre compte du déroulement des épreuves et des enseignements que le jury peut en tirer.

Mais il a aussi pour ambition de faire œuvre de pédagogie à destination des futurs candidats et de leurs formateurs appelés ainsi à tenir compte, tant dans le temps de préparation que dans le déroulement des épreuves, des remarques qui vont suivre.

Ces observations correspondent aux attentes d'un jury dont l'unique souci est de veiller, autant que faire se peut, à une adéquation des aptitudes des lauréats au plus près de la réalité des responsabilités qui leur seront confiées.

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 à 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.

L'idée est de placer les candidats dans la situation réelle d'un directeur des services de greffe chargé de synthétiser, de la manière la plus cohérente et la plus intelligible possible, un ensemble de données pour parvenir à informer, à expliquer et à transmettre à des tiers qui ne la maîtrisent pas, une problématique déterminée. Celle-ci peut concerner par exemple la modification de textes législatifs et/ou réglementaires, des changements de pratiques ou des réformes organisationnelles ou fonctionnelles plus générales.

[3] Décret n° 2015-1273 du 13 octobre 2015 portant statut particulier du corps des directeurs des services de greffe judiciaires

Consistant sans être trop dense (43 pages au total), le dossier du concours 2016 était constitué de neuf documents d'origines diverses (textes de loi, commentaires, articles de presse etc.), clairs, accessibles, ne présentant aucune difficulté particulière de lecture ou de compréhension. Il avait pour thème « *la prise en compte du handicap dans la fonction publique de l'État* ».

Aucun document sans rapport avec celui-ci n'avait été introduit dans la liste et il convenait dès lors, pour la construction du devoir, de tous les utiliser en les citant par renvoi à leur numéro.

Même si le niveau des copies est inégal en termes d'orthographe, de grammaire et de syntaxe, il peut être globalement qualifié de "relativement correct" : la majorité des copies présentait un plan structuré ainsi qu'une construction logique et cohérente.

Le jury a ainsi pu constater que l'épreuve de note de synthèse était dans l'ensemble bien comprise et préparée.

Les lauréats ont su respecter les exigences formelles de l'exercice en se conformant à l'obligation de brièveté conditionnée par le respect du nombre de pages imposé.

Le jury déplore cependant un traitement parfois partiel et approximatif de certains documents qui a pu malheureusement avoir pour conséquences l'oubli d'éléments importants, voire même des contre-sens.

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

Au-delà de la culture générale qui peut être attendue de candidats postulant à des emplois de catégorie A de l'État, cette épreuve permet au jury d'apprécier leur niveau de réflexion personnelle sur un sujet représentant un des grands enjeux du monde contemporain :

- capacité à analyser des composants d'un phénomène,
- capacité à argumenter à bon escient une idée,
- capacité à ordonner sa pensée pour les besoins de la démonstration,
- capacité à synthétiser en prenant la hauteur de vue nécessaire pour traiter un sujet dans un laps de temps limité.

Elle constitue aussi, et bien naturellement, un indicateur d'évaluation de la maîtrise et la clarté de l'expression écrite qu'on est en droit d'exiger de futurs fonctionnaires placés dans la sphère haute de la structure hiérarchique des services judiciaires.

Le sujet était intitulé : "Les nouvelles technologies : facteur de progrès et de liberté ?".

En centrant ce thème sur les "nouvelles technologies", il était attendu des candidats qu'ils s'interrogent, à tout le moins, sur les technologies contemporaines de l'information et de la communication et leurs conséquences en termes de progrès et de liberté pour l'homme et la société. Si tel a été le cas d'un certain nombre de copies, un plus grand nombre a reflété une réflexion élargie au progrès technique à travers les âges et à ses effets bénéfiques ou néfastes pour les communautés humaines.

La très bonne qualité de plusieurs copies, tant dans une interprétation restrictive du sujet que dans son interprétation extensive, a conduit le jury à accepter ces deux approches que permettait l'intitulé du sujet et à s'attacher essentiellement à évaluer le niveau de connaissance des candidats et la pertinence de la démonstration exposée et des argumentations soutenues.

Malgré cette ouverture, le jury n'a pas échappé, dans un cas comme dans l'autre, à l'énoncé assez déconcertant de banalités relevant davantage de la conversation courante que d'une réflexion culturellement nourrie de références appropriées et d'idées suffisamment ordonnées reflétant une bonne organisation de la pensée.

La composition et le contenu des devoirs appellent de sa part les observations suivantes :

- globalement, la gestion du temps ne paraît pas avoir posé de difficulté particulière ; rares ont été les copies inachevées ou terminées dans la précipitation ;

- le plan doit être équilibré et sa conception conduire à éviter des introductions trop longues et des sous-parties répétitives ;

- souvent identiques d'une copie à l'autre, quand elles existent, les références citées manquent souvent d'originalité, à l'exception de quelques copies attestant d'une culture littéraire particulièrement nourrie. Les sources ne peuvent être uniquement cinématographiques ou télévisuelles ;

- enfin, des faiblesses, parfois importantes, dans l'orthographe et la grammaire, conduisant à des retraits de points, ont été trop souvent relevées.

Cela étant, la hauteur de vue dont ont témoigné certaines copies bien structurées et riches d'idées a constitué pour les membres du jury une véritable satisfaction sur le profil attendu de futurs directeurs de services de greffe judiciaires.

La moyenne de cette épreuve qui a concerné 35 % des candidats présents, se situe à 9.68/20, soit à un niveau supérieur à celui du concours 2014, la note la plus élevée étant de 18.15/20. On notera que le nombre de notes éliminatoires sur cette épreuve a été de 3.8%, soit un taux nettement inférieur au précédent relevé en 2014.

La composition dite de "culture générale" est une occasion pour les candidats de montrer leur ouverture d'esprit, leur intérêt pour l'environnement dans lequel s'inscrivent les structures qu'ils auront la responsabilité de diriger ainsi que leur capacité à raisonner et à se situer dans cet univers sociétal. On peut ainsi regretter que davantage de candidats n'aient pas souhaité opter pour cette démarche.

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

Le dossier relatif à la note administrative comportait 30 pages, soit le maximum prévu pour cette épreuve. Les documents fournis permettaient au candidat de trouver la définition des risques psycho-sociaux (RPS), les grandes lignes du plan d'action ministériel, le schéma de sa mise en œuvre dans les services déconcentrés et une simulation d'état des lieux des risques dans une cour d'appel. Le libellé du sujet guidait le plan à suivre par le candidat par le biais d'une commande précise de la part des chefs de cour.

La lecture des copies a révélé que peu de candidats ont respecté la forme de la note administrative, certaines copies ayant purement et simplement adopté le schéma d'un exposé ou d'une synthèse. Outre l'usage des « sous-couvert de » mal maîtrisé, trop peu de candidats ont pensé à utiliser des formules du type "j'ai été désigné pour, je vous présente ma note, je reste à votre disposition". De même, seules de rares copies ont comporté la signature de Mme Avril, DSGJ.

D'autres candidats n'ont pas compris l'objectif d'une note administrative (pourtant explicité dans l'intitulé du sujet) et sont restés dans des considérations très théoriques et généralistes, décevantes chez des internes pourtant confrontés au quotidien aux aspects matériels des conditions de travail.

Un nombre non négligeable de candidats n'a pas relevé que le diagnostic des RPS avait déjà été fait et donc n'a rien proposé pour les résoudre. Certains ont même suggéré de mettre en place un groupe projet et un document unique des risques professionnels (DUERP) pour évaluer les risques au sein de la cour d'appel.

De même, la majorité d'entre eux n'a pas su exploiter la simulation de PV de réunion jointe au dossier, qui permettait de s'identifier à Mme Avril, DSGJ au sein de cette cour d'appel, et de déterminer la date et le support de la mission confiée.

Quelques copies ont comporté des hors-sujets et ont traité la question des RPS de façon théorique ou décrit l'intégralité du plan d'action, alors qu'il s'agissait, l'évaluation ayant déjà été effectuée, d'aborder concrètement les actions correctives et préventives à mettre en œuvre pour améliorer la situation de la cour d'appel de X.

A l'inverse, certains candidats se sont focalisés sur les actions à programmer et n'ont pas traité la première partie de la demande portant présentation des notions générales et du cadre ministériel.

Les copies les plus intéressantes sont celles des candidats qui ont su proposer des actions, au minimum avec bon sens, et parfois en développant précisément et très concrètement leurs modalités.

Quelques copies remarquables ont présenté au jury une approche globale des solutions à mettre en œuvre (moyens humains et matériels à mobiliser, communication à mettre en place, budgétisation à prévoir), ainsi que leur priorisation qui relevait de la commande explicitée dans l'intitulé ; au gré du candidat, une hiérarchie pouvait être opérée en fonction des délais de réalisation ou de l'importance des moyens nécessaires, internes et externes, ou de l'urgence.

Il en résulte que les candidats au prochain recrutement devront veiller à :

-réduire leurs lacunes au niveau de la syntaxe, de la grammaire et de l'orthographe,

-gérer le temps imparti à cette épreuve (certaines copies sont tout juste amorcées et de nombreuses ne sont pas achevées),

-maîtriser le formalisme requis d'une note administrative,

-exploiter les documents fournis et proposer des solutions pratiques et simples.

1.3. Les questions de droit

1.3.1. Les questions relatives à l'organisation judiciaire

Les sujets de composition relatifs à l'organisation judiciaire étaient très accessibles en ce qu'il était indiqué au sein même de leur énoncé, la structure des réponses attendues. Ainsi la question *"organisation et fonctionnement de la Cour de cassation"* a semble-t-il été mieux traitée que la seconde relative aux *"formations administratives et juridictionnelles du tribunal de grande instance"*.

Ces sujets classiques appelaient des réponses parfois énumératives permettant d'obtenir assez aisément de précieux points. Qui plus est, ils étaient largement traités par les codes juridiques autorisés pour cette épreuve.

Enfin, il est regrettable que très peu de candidats aient évoqué le décret du 8 décembre 2014 qui apportait un certain nombre de modifications dans les formations administratives et juridictionnelles du TGI à l'instar de la création de la commission restreinte du parquet qui n'existait pas auparavant, d'une nouvelle formation des chambres réunies, du comité de gestion, de nouvelles règles en matière d'ordre du jour et de quorum pour les assemblées générales ou encore de la commission plénière qui remplace la commission permanente, etc.

1.3.2. Les questions de procédure pénale

Les sujets de procédure pénale ne nécessitaient pas une réflexion transversale sur l'ensemble du programme mais appelaient un traitement simple et structuré d'une question de cours. De bonnes connaissances juridiques assimilées et comprises, associées à une maîtrise du code, devaient permettre aux candidats de réussir cette épreuve dans le temps imparti.

Or, les candidats ont trop souvent perçu l'utilisation du code comme un outil «salvateur» pouvant palier leur manque de préparation pourtant nécessaire à la réussite de cette épreuve.

Si l'utilisation du code doit aider le candidat, elle ne doit pas être la seule source d'informations et le seul recours pour le traitement du sujet. Des connaissances préalables et un travail personnel sont indispensables pour présenter un devoir structuré, cohérent et réfléchi et permettre ainsi au jury de déceler les qualités d'analyse attendues.

L'épreuve juridique nécessite une bonne gestion du temps. Certaines copies ont démontré dans le traitement des premières questions un niveau de qualité qui ne s'est malheureusement pas inscrit dans la durée faute de temps suffisant pour le traitement des dernières questions.

Certains candidats y sont cependant parvenus témoignant de la faisabilité et de l'accessibilité des sujets.

S'agissant d'un concours de catégorie A, le jury était en droit d'avoir un degré d'exigence de ce niveau ce qui est loin d'avoir toujours été le cas.

Concernant le concours externe, certains candidats n'ont traité qu'une seule question sur les quatre requises. Ce constat témoigne d'une mauvaise lecture de l'intitulé de l'épreuve lequel les invitait pourtant clairement à traiter les quatre questions. Ces copies ne pouvaient, de ce fait, recevoir une note supérieure à la moyenne.

En outre, le formalisme requis pour ce type d'épreuve a particulièrement fait défaut dans certaines copies faisant ainsi obstacle à l'octroi de précieux points : absence d'une introduction avec annonce de plan, devoir non structuré, pas de références juridiques ou législatives accompagnant l'idée développée.

Le sujet relatif aux mandats de justice a malheureusement été traité de manière parcellaire. Si la définition et les caractéristiques principales de chacun des mandats ont dans l'ensemble été abordées, l'exécution des mandats a complètement été omise dans certaines copies alors même que ces éléments pouvaient se trouver aisément dans le code de procédure pénale mis à la disposition des candidats.

Les résultats sur le concours externe sont néanmoins supérieurs à ceux du précédent concours de greffier en chef de 2014. Toutefois, ces résultats restent faibles compte tenu des profils des candidats et du niveau attendu.

S'agissant du concours interne, les mêmes observations relatives au formalisme peuvent être reprises (absence d'introduction, annonce de plan, devoir non structuré, références législatives...).

La seule lecture du sujet relatif aux mandats d'arrêt invitait à l'évidence un candidat ayant travaillé la matière, choisie à l'inscription rappelons-le, à traiter de tous les types de mandats d'arrêt, y compris naturellement, le mandat d'arrêt européen, trop souvent oublié. Le mandat d'arrêt international a quelques fois été évoqué alors qu'il n'est pas repris dans le code.

Il est regrettable que des candidats, en fonction depuis plusieurs années au sein de notre ministère, confondent encore l'appel et le pourvoi. Plus généralement, les notions de base restent floues ou confuses, signe clair d'une insuffisante préparation.

En ce qui concerne le sujet relatif aux compétences pénales du juge des libertés et de la détention, sujet qui nécessitait à la fois des connaissances précises et un esprit de synthèse, de nombreuses copies ont fait état des compétences de ce magistrat en matière d'hospitalisation d'office, compétence civile hors sujet par définition.

1.3.3. Les questions de procédure civile

Sur les sujets portant sur les "incidents d'instance" et sur "la mise en état devant le tribunal de grande instance", le jury pouvait attendre des candidats une vision globale de la matière, (supposant une préparation à l'aide d'un manuel de procédure civile), leur permettant d'évoquer, d'une part, les divers aspects de chacun des incidents d'instance, d'autre part, les différentes manières de mener la mise en état.

S'il était possible de traiter le premier sujet en s'appuyant sur le seul code de procédure civile (autorisé), qui définit les "incidents d'instance" les uns à la suite des autres, l'exercice était un peu plus difficile pour "la mise en état devant le tribunal de grande instance".

Or, beaucoup de candidats, insuffisamment préparés, semblent s'être essentiellement appuyés sur leur expérience professionnelle, n'évoquant avec maîtrise que les incidents le plus souvent rencontrés en pratique, ou limitant le second sujet aux seuls "pouvoirs du juge de la mise en état", en omettant d'esquisser une définition de la mise en état et d'évoquer l'échange des conclusions entre les parties, la communication électronique…

L'absence d'introduction et/ou de plan témoignait souvent du manque de préparation et de vision globale.

On ne peut dès lors qu'insister sur la nécessaire préparation que requiert ce type de matière, la seule expérience ne suffisant pas à répondre de façon précise, exhaustive et pertinente aux questions posées, remarque applicable à l'ensemble des matières techniques du concours.

1.3.4. Les questions de procédure prud'homale et de droit du travail

Les questions correspondaient aux intitulés du programme et leur traitement ne devait se heurter à aucune difficulté majeure.

Si le jury a pu constater avec satisfaction que la majorité des copies présentait un plan structuré, une orthographe, une grammaire et une syntaxe plutôt correctes, il a en revanche déploré une maîtrise insuffisante des sujets pour être en mesure de les traiter dans leur intégralité.

La question posée aux candidats du concours interne relative aux voies de recours ordinaires, pourtant sans ambiguïté dans son libellé, a fait parfois l'objet d'une analyse erronée par certains candidats qui ont traité des voies de recours extraordinaires.

Le sujet relatif au conseiller rapporteur a malheureusement fait l'objet d'un traitement superficiel, les pouvoirs spécifiques de ce magistrat ayant bien souvent été méconnus.

S'agissant du concours externe, le sujet retenu sur le comité d'entreprise, s'il était classique et ne présentait pas de difficulté particulière pour peu que l'épreuve ait été suffisamment préparée en amont, exigeait des connaissances rigoureuses.

Au-delà du simple exposé technique, il était aussi attendu du candidat qu'il soit capable de développer les enjeux et l'importance du rôle de cette instance spécifique en droit du travail, ce qui a rarement été le cas.

1.3.5. La question de droit civil

Le sujet de droit civil, "l'attribution de l'autorité parentale", correspondait à une question de cours dont les composantes se retrouvaient dans tous les manuels de droit. Son évolution historique permettait d'en cerner les grands principes et s'appuyer sur les articles du code civil permettait d'en saisir les subtilités.

Si certains candidats ont fait l'erreur de développer toute une partie sur l'administration légale des biens en lien avec la réforme de 2015, entraînant pour eux une partie hors sujet, la majorité est parvenue à extraire du code civil les grandes idées. Malheureusement, le manque de précisions ne leur permettait pas toujours d'obtenir les points voulus.

Le retrait de l'autorité parentale a souvent été omis ou trop succinctement traité.

De meilleures révisions et surtout une vision plus globale et cohérente de la matière auraient certainement évité des contre-sens fâcheux.

En effet, rares ont été les candidats ayant cité les grandes lois jalons de 1970 à 2013, pourtant très éclairantes sur l'évolution vers la coparentalité qu'on connaît aujourd'hui.

II - Les épreuves d'admission

2.1. L'épreuve technique

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

S'agissant de questions de cours puisées dans un programme clairement circonscrit par l'arrêté ministériel fixant les épreuves du concours, on ne peut que s'étonner du caractère superficiel des connaissances d'un trop grand nombre de candidats alors que cette épreuve technique ne porte que sur une seule matière choisie longtemps à l'avance et sur laquelle un effort significatif peut être aisément porté dans le délai d'au moins quinze jours séparant la publication de la liste des admissibles et le début des épreuves d'admissibilité.

D'une façon générale, quelques candidats ont fait preuve d'une très bonne maîtrise des sujets et répondu à l'excellence que le jury était en droit d'attendre pour les raisons évoquées ci-avant, même lorsque le temps imparti permettait de leur poser des questions sur d'autres parties du programme.

La plupart a été à même d'exposer les grandes lignes des sujets tirés au sort et de répondre de façon relativement correcte aux questions annexes qui pouvaient être posées.

Option finances publiques : le programme présente la particularité de contenir des sujets "classiques" tels que les grands principes budgétaires, la cour des comptes ou les ressources de l'État, qui s'inscrivent davantage dans une culture plus généraliste que technique des finances publiques.

En revanche, la partie relative aux dépenses de l'État a posé beaucoup plus de difficulté du fait de la technicité de certains sujets tels que la portée de l'autorisation budgétaire ou encore la justification des crédits et des dépenses au premier euro. Ce degré de complexité supplémentaire a abouti dans bien des cas à un bref exposé de quelques minutes seulement.

Lorsque tel était le cas, le jury a complété par des questions portant, certes, sur le sujet tiré par le candidat pour l'approfondir, mais aussi sur d'autres notions du programme, permettant ainsi aux examinateurs d'affiner leur évaluation. Cette phase de contrôle du niveau des connaissances s'est malheureusement trop souvent soldée par un constat d'insuffisance plus général.

Indépendamment de ce paramètre de complexité, force est de constater que les candidats ne possèdent bien souvent que des connaissances sommaires et appréhendent mal les notions fondamentales des finances publiques. Cette matière exigeante nécessite de maîtriser un certain nombre de définitions dont l'approximation trahit rapidement le candidat.

Il est à noter toutefois une différence entre les externes qui ont obtenu de meilleurs résultats que les internes, moins bien préparés à cette matière.

Option droit de la fonction publique : d'un degré de difficulté variable selon les sujets, ce dont le jury tient compte dans son évaluation, les questions relatives au droit de la fonction publique se situent dans le panel habituel des sujets conçus dans cette matière.

Les mêmes observations peuvent être faites pour cette matière : approximation, confusion, révisions insuffisantes. La remarque liminaire ci-dessus prend ici également toute sa dimension.

2.2. L'entretien avec le jury

D'une durée de trente minutes, cette épreuve débute par l'exposé, en dix 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.

De ce fait, elle ne peut donner lieu à la même exigence de la part des candidats au concours externe et de la part de ceux du concours interne lesquels sont par ailleurs soumis à la présentation d'un dossier relatif aux acquis de l'expérience professionnelle dont le jury a préalablement pris connaissance ce qui appellera quelques observations spécifiques.

D'une façon générale, le jury recherche au travers de cette épreuve à évaluer :

- la réalité de la motivation à s'engager dans cette voie professionnelle, la présentation et l'aisance dans l'expression orale,

- l'aptitude aux relations humaines (qualités d'écoute, de diplomatie, de négociation, de maîtrise de soi),

- l'aptitude au management (pilotage et conduite de projets, esprit d'innovation, d'initiative et de proposition, capacité à décider, à déléguer, à fédérer une équipe et à faire preuve de pédagogie),

- l'aptitude à se positionner (sens du compte-rendu loyal, sens du service public, appréhension de l'environnement professionnel et du métier),

- l'aptitude à l'analyse (hauteur de vue et prise de recul).

Plus que des connaissances définitivement acquises sur le métier qu'ils vont apprendre, il est attendu des candidats qu'ils montrent, à tout le moins, leur connaissance des fonctions qu'ils convoitent et leur aspiration profonde et réfléchie à les exercer, mais surtout leur enthousiasme à vouloir intégrer précisément ce corps de la fonction publique dont il est apparu que la richesse fonctionnelle ne représente pas suffisamment pour nombre d'entre d'eux une source d'épanouissement personnel et professionnel perceptible et communicative.

Au-delà d'une utilisation plutôt galvaudée et générique des indicateurs et concepts d'évaluation évoqués ci-dessus et généralement bien connus de candidats ayant suivi des préparations de qualité, les questions posées et les mises en situation ont trop souvent révélé un manque d'analyse, de bon sens, de simplicité et de réactivité, en décalage avec la réalité de l'exercice concret du métier de directeur des services de greffe judiciaires.

Le jury a été frappé, et cette remarque est valable pour les deux concours, par le caractère très stéréotypé, comme "appris par cœur" (avec les risques de trous de mémoire qui peuvent en résulter), et peu efficace des présentations qu'il a entendues qui, si elles témoignent d'une préparation apparemment sérieuse, ne lui permettent pas suffisamment de percevoir chez les candidats ni les facteurs déterminants de telle candidature par rapport aux autres, tant en terme de motivation qu'en terme d'aptitude particulière, ni leur personnalité.

2.2.1. Concours externe

Un premier constat s'impose. D'une façon générale, nombre de candidats présentent un profil universitaire élevé témoignant bien souvent de leur aptitude à apprendre et à conceptualiser les connaissances juridiques acquises au cours de leur cursus.

Si la plupart a pu faire état d'expériences antérieures, notamment sous forme de stages, le jury a pu s'étonner de l'incapacité récurrente d'un certain nombre d'entre eux à se projeter dans leur futur métier faute d'en connaître réellement les contours, le positionnement et les enjeux.

Il est ainsi fort regrettable que la structure dyarchique de la gestion des juridictions soit totalement méconnue par certains, de même que des notions aussi simples que celles d'organigramme et de répartition des rôles au sein de l'institution, ainsi que le relevait déjà dans son rapport le jury du concours 2014.

Un second constat relatif à la première partie de l'épreuve doit être fait.

La phase de présentation, d'une durée de 10 minutes trop rarement utilisée dans son entier, devrait être l'occasion pour le candidat d'exprimer avec conviction et dynamisme sa motivation à exercer des responsabilités le plaçant au centre d'une structure ou d'un service s'inscrivant dans une chaîne de fonctionnement.

Trop souvent, cet exercice s'est limité à un exposé linéaire et chronologique sans mise en évidence des atouts qui pouvaient être tirés de ce parcours antérieur et des expériences vécues pour l'exercice des futures fonctions.

Certes, les candidats au concours externe sont pour une bonne part des étudiants en recherche d'un métier ce qui les conduit souvent à se présenter à plusieurs concours de la fonction publique. Si on ne saurait naturellement leur en faire grief, force est de constater que leur motivation à postuler à celui de DSGJ est quelque peu émoussée par la diversité de leurs candidatures et laisse parfois percevoir le sentiment d'une orientation par défaut vers ce métier pour lequel ils n'ont en fait que peu d'appétence et dont ils connaissent mal les exigences.

Le propos est naturellement à nuancer concernant les étudiants ayant déjà travaillé en juridiction par le biais de stages plus ou moins longs ou en qualité d'assistant de justice, voire de greffier ayant moins de quatre années d'expérience.

Reste que, même riches de ces premiers contacts avec l'institution, ils ne sont pas toujours à même de faire passer leur volonté à exercer ces fonctions et à s'y impliquer avec enthousiasme, laissant ainsi penser qu'ils n'ont pas su mettre à profit leurs séjours en juridiction pour appréhender de manière concrète leurs futures fonctions.

Ce manque de conviction s'exprime notamment par le faible réalisme dont ils font preuve dans les mises en situation qui leur sont proposées.

La moyenne des notes de l'épreuve s'est située à 14.73, le jury ayant noté 19/20 la meilleure prestation, 2 candidats ayant fait l'objet d'une note éliminatoire.

2.2.2. Concours interne : la reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP)

Pour les candidats du concours interne, cette épreuve présente la particularité qu'ils ont préalablement établi le dossier des acquis de l'expérience professionnelle.

Ce dossier, généralement de qualité même si les documents qui en constituent les annexes ne sont pas toujours d'une pertinence évidente, est remis au jury qui en prend connaissance avec attention avant l'entretien.

D'une façon générale, ce dernier élément est insuffisamment pris en compte par les candidats.

Trop souvent en effet, ceux-ci se contentent de reprendre le contenu du dossier par un exposé chronologique de leur parcours sans grand intérêt pour le jury qui peut s'en lasser et attend en revanche de leur part la mise en relief des points forts qui ont déjà marqué leur début carrière et qui leur offrent une aptitude particulière à exercer de nouvelles et plus hautes responsabilités.

Ainsi, et comme le relevait déjà le précédent jury, entre l'accès à davantage de responsabilités et la suite logique de la carrière, ont été peu évoqués les éléments de motivation, propres à chaque candidat, puisés dans l'expérience antérieure et qui soient de nature à convaincre le jury de la plus-value de la candidature pour le corps des DSGJ.

La moyenne des notes obtenues à cette épreuve s'est située à 9.94/20, 5 candidats ayant fait l'objet d'une note éliminatoire.

Conclusion

Au regard des enjeux en présence pour l'institution judiciaire, notamment consacrés dans la réforme statutaire du 13 octobre 2015, les concours externe et interne de directeur des services de greffe judiciaires 2016 ont été placés par le jury à un degré d'exigence à la hauteur des objectifs visés.

Si dans l'ensemble, à l'issue des épreuves d'admissibilité et d'admission, le jury a eu la satisfaction de rencontrer des candidats de bon niveau, volontaires et disposés à assumer, avec dynamisme et enthousiasme, du moins l'espère-t-il, les responsabilités attendues de DSGJ compétents, il regrette tout de même que la majorité des candidats à s'être présentés à ces concours n'ait pas suffisamment eu conscience de l'importance et de la nécessité de se préparer avec conviction, détermination et sérieux aux épreuves de cette sélection, certes difficiles, mais à la portée de tout étudiant ou professionnel soucieux de contribuer efficacement à une mission régalienne de l'État.

Le jury nourrit ainsi l'espoir que les candidats admis auront à cœur de démontrer qu'ils sont dignes de la confiance qui est ainsi placée en eux.

A Paris, le 5 septembre 2016

Le président du jury

François FELTZ

CONCOURS EXTERNE ET INTERNE

POUR LE RECRUTEMENT DES DIRECTEURS DES SERVICES DE GREFFE JUDICIAIRES

Session des 15 et 16 mars 2016

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.

Les nouvelles technologies : facteur de progrès et de liberté ?

Au siècle dernier, Albert CAMUS déclarait que « le XVIIème siècle a été le siècle des mathématiques, le XVIIIème siècle celui des sciences physiques et le XIXème siècle celui de la biologie. Le XXème siècle sera le siècle de la peur. » De cette façon, Albert CAMUS exprimant son inquiétude quant à l'avenir de l'humanité suite à l'apparition et à l'utilisation pour la première fois de la bombe atomique.
Nouvelle technologie en matière de guerres et de conflits armés, la création de la bombe atomique constitue-t-elle pour autant un progrès de l'humanité ?

La notion de nouvelles technologies est apparue dans la seconde moitié du XXème siècle et recouvre aujourd'hui un ensemble de domaines. A ce titre, les nouvelles technologies peuvent être entendues comme l'opposition récente de nouveaux outils au service de l'Homme visant à améliorer les conditions matérielles de vie au sein de la société. Il s'agit de l'utilisation de la technique au service de l'Homme. Les nouvelles technologies sont multiples et présentes dans divers domaines. Ainsi, le XXIème siècle a connu un développement sans précédent des nouvelles technologies dites « de l'information et de la communication » (NTIC) à travers l'apparition d'internet et la multiplication des médias. De plus, le domaine scientifique s'est vu confronté à l'apparition de technologies inédites, que ce soit en matière de recherches sur le génome humain ou d'aide à la procréation médicale.

Ainsi, les nouvelles technologies sont présentes au quotidien dans la société contemporaine et sont fréquemment associées à l'idée de progrès de l'humanité. En effet, en ce qu'elles contribuent à améliorer la vie des Hommes au XXIème siècle, les nouvelles technologies reçoivent une connotation positive au sein de la société moderne. Elles ont permis aux Hommes de s'affranchir de leurs contraintes et contribuent ainsi à protéger les libertés individuelles. Puisque les hommes semblent s'être soustraits grâce aux nouvelles technologies de leur soumission à la nature, ils évoluent aujourd'hui dans une société qui se veut plus libre qu'auparavant. Dès lors, les nouvelles technologies apparaissent à première vue comme une source effective de progrès et de liberté.

Toutefois, le lien entre les nouvelles technologies et le progrès et la liberté n'est pas sans fragilité. En effet, le développement des nouvelles technologies ne peut s'accompagner de façon exponentielle d'une marche sans obstacle vers le progrès et la liberté. En la matière, le choix de l'Homme est primordial puisque les nouvelles technologies ne seront source de progrès que si elles font l'objet d'une utilisation adéquate au service de tous. Ainsi, le progrès et la liberté ne peuvent être une conséquence automatique voire mathématique des nouvelles technologies. L'Homme possède son libre arbitre et constitue l'acteur fondamental quant à l'utilisation positive ou négative des nouvelles technologies.

Dans ce contexte, plusieurs interrogations apparaissent : les nouvelles technologies sont-elles réellement synonyme de progrès et de liberté ? Comment doivent-elles être utilisées afin de favoriser le bien être commun ? Dans une société mouvante telle que celle du XXIème siècle, quel est l'avenir des nouvelles technologies ?

A première vue, les nouvelles technologies doivent être appréhendées en termes de progrès et de liberté par les hommes au XXIème siècle. Toutefois, l'histoire a montré que la technologie peut faire l'objet d'une instrumentalisation au service du pire (I).

Aussi, dans une société en crise telle que celle du XXIème siècle, les nouvelles technologies font l'objet de critiques et d'une remise en cause. A terme, il convient donc d'envisager comment assurer une conciliation effective entre le concept de nouvelles technologies et celui de progrès et de liberté (II).

I. Si les nouvelles technologies s'inscrivent dans le cadre de la modernité en ce qu'elles jouent en faveur du progrès et de la liberté, l'utilisation détournée de celles-ci constitue un danger pour l'humanité.

Le développement des nouvelles technologies est un atout pour l'homme puisqu'il s'est accompagné d'une forme de progrès et de liberté (A). Cependant, l'histoire du XXème siècle a montré que les nouvelles technologies peuvent être dramatiques pour l'humanité (B).

A. Le développement des nouvelles technologies constitue une avancée pour l'humanité vers le progrès et la liberté.

L'apparition des nouvelles technologies a constitué une source indéniable de progrès et de liberté. La société du XXIème siècle se caractérise par le confort de vie qu'elle offre aux populations. En effet, les conditions de vie offertes n'ont jamais été aussi confortables que celles proposées aujourd'hui aux français. Que ce soit au regard de la hausse de l'espérance de vie, des progrès de la médecine ou encore des prestations sociales offertes par l'état, la société moderne offre un certain confort de vie à sa population.

Au regard des nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC), la marche vers le progrès et la liberté semble être caractérisée. En effet, l'apparition d'internet et le développement des technologies de la communication a permis à chacun d'accéder à tout moment à des informations concernant l'ensemble de la planète. En matière d'accès à l'information, internet constitue un facteur de progrès et garantie la liberté des hommes de s'informer sur n'importe quelle question ou évènement. A cet égard, dans son ouvrage Pour comprendre les médias, Marshall Mc Luhan évoque l'avènement d'un véritable « village planétaire ». En effet, le développement des NTIC a déconstruit les frontières et l'information devient accessible en temps réel par un simple « clic ». Avec le développement d'internet, c'est la liberté d'information mais également d'expression qui est garantie. Protégée en France sur le plan constitutionnel par la déclaration des droits de l'homme et du citoyen (26 août 1789), la liberté d'expression est un outil fondamental au sein d'une démocratie. Avec les NTIC, toute personne a la possibilité de s'exprimer sur la toile pour donner son opinion (exemple des « blogs »).

Par ailleurs, c'est en matière d'éducation que les nouvelles technologies à travers le web contribuent à favoriser la liberté. En effet, comme l'explique Michel Serres dans l'ouvrage Petite poucette, le monde a connu une véritable « mutation civilisationnelle » avec l'apparition des NTIC. Désormais, dans un monde connecté en permanence, l'accès au savoir est à portée de main. A cet égard, il utilise le personnage de Petite poucette pour désigner le nouvel élève du XXIème siècle. En affirmant que « petite poucette tient sa tête entre ses mains » en référence au téléphone portable que celle-ci utilise en permanence, Michel Serres démontre que le savoir se trouve désormais dans les mains de petite poucette. Face à cette situation, le rôle de l'enseignant et l'attitude de l'élève ont changé. Alors que jusqu'à présent l'élève était contraint à une position passive à l'écoute du savoir transmis par l'enseignant à l'oral. Il peut désormais

« sortir de la caverne de Platon » et accéder à la connaissance par lui-même. Ainsi, c'est un pas de plus vers la liberté.

Enfin, si les nouvelles technologies sont facteur de progrès et de liberté en permettant une meilleure connaissance du monde, c'est aussi dans le domaine de la science que les progrès s'observent. Ainsi, alors que Descartes avait fait au XVIIème siècle le vœu de rendre l'Homme comme « maître et possesseur de la nature », il semble qu'au XXIème siècle ce vœu ait été en partie réalisé. En effet, les nouvelles technologies ont permis à l'homme de mieux maîtriser la nature, au point que certains ont pu évoquer une véritable « domestication de la nature par l'Homme. Ainsi, les recherches scientifiques ont conduit à s'affranchir de son aliénation et à améliorer son confort de vie. De plus, les nouvelles technologies ont permis d'éradiquer certaines maladies et de trouver des remèdes efficaces contre d'autres. A ce titre, le développement de la trithérapie contre le SIDA et le recours à la chimio et radiothérapies en matière de lutte contre les cancers constituent un progrès encourageant pour l'avenir de l'humanité.

Toutefois, si la science est associée au progrès, elle est également dangereuse pour l'Homme ce qui conduit à s'interroger sur les méfaits des nouvelles technologies (B).

B. L'instrumentalisation historique à des visées néfastes des nouvelles technologies apparait comme un frein au progrès et une mise en danger de la liberté.

L'histoire du XXème siècle a montré que les nouvelles technologies ne sont pas nécessairement source de progrès et de liberté. En effet, le siècle dernier a connu deux guerres mondiales ayant entraîné des millions de morts. L'utilisation de la bombe atomique par les américains sur Hiroshima et Nagasaki a opéré un tournant en matière de conflits armés. A cet égard, Robert Oppenheimer a pu qualifier cette invention de « grand crime de l'occident ». En permettant à une armée de détruire en quelques secondes une ville entière et d'ôter la vie à des milliers de victimes, la bombe atomique constitue un outil au danger impressionnant. Ainsi, la technologie a été utilisée lors du second conflit mondial dans une visée de destruction massive. Le développement des armes biochimiques pouvant entraîner par la contamination des milieux le décès rapide de milliers de personnes a conduit les organisations internationales à réglementer la matière. Ainsi, les conventions de Genève de 1949 ont prohibé le recours à de telles armes dans les conflits.

Par ailleurs, la technologie scientifique a été mise au service du pire durant le régime nazi lors de la seconde guerre mondiale. Leader national socialisme, Adolf Hitler a mis en œuvre à partir de son arrivée à la chancellerie en 1933 une politique « épuration » visant à assurer son idéologie de suprématie de la race aryenne. A ce titre, les tziganes, les handicapés et les juifs ont été persécutés et regroupés au sein de camps de concentration et d'extermination, dénommés à postériori « camps de la mort ». Dans ces camps, la technologie a été utilisée pour commettre les pires atrocités. En effet, la construction de chambres à gaz visant à mettre en œuvre la « solution finale » d'extermination de tous les juifs constitue encore aujourd'hui une horreur de l'humanité. A cet égard Art Spigelman raconte dans le roman de bandes dessinées MAUS la vie quotidienne des juifs de Pologne pendant l'occupation du troisième Reich. A travers le récit de son père rescapé d'Auschwitz, Art Spigelman relate les atrocités commises par les nazis. A ce titre, Art Spigelman a représenté les nazis par des chats et les juifs par des souris. Récompensée par le prix Pulitzer, la bande dessinée MAUS montre au lecteur en images la déportation dans les chambres à gaz. Par ailleurs, le nazisme a opéré une instrumentalisation des technologies par le recours a des politiques eugénistes visant à assurer la pérennité de la race aryenne.

Ainsi, l'utilisation des nouvelles technologies à bon ou mauvais escient influe sur l'utilité de celles-ci. Si les nouvelles technologies sont a priori une source de progrès et de liberté, elles ont aussi été instrumentalisées au service du pire. Aujourd'hui, elles font aussi l'objet de critiques au sein de la société moderne (II).

II. Face à la crise généralisée de la société contemporaine, les nouvelles technologies se développent dans un climat de méfiance ce qui conduit à envisager de nouvelles sources de progrès et de liberté.

Les nouvelles technologies sont aujourd'hui vivement critiquées pour certaines (A), ce qui invite à repenser les modalités de préservation du progrès et de la liberté (B).

A. Produit de la modernité, les nouvelles technologies font paradoxalement l'objet d'une remise en cause au sein de la société contemporaine.

Le développement des nouvelles technologies n'est pas sans susciter de difficultés et de critiques au sein de la société.

En effet, dans son ouvrage La société du risque, Ulrich Beck a mis en évidence les risques induits par la modernité et par le développement des technologies. Selon lui, l'idée que « l'on n'arrête pas le progrès » est erronée et il encourage à la mise en place d'une « modernité réflexive » au sein de la société. Aussi, Jacques Ellul dans son ouvrage Le bluff technologique déplore le développement inutile de certaines formes de technologies. A ce titre, il explique que l'Homme est aujourd'hui entouré de « gadgets » qui n'ont aucune utilité réelle. Ainsi, il milite contre l'idée aujourd'hui profondément ancrée que tout ce qui est réalisable doit nécessairement être réalisé. Si les nouvelles technologies ont permis à l'homme de s'affranchir de la nature, celui-ci doit aujourd'hui s'émanciper de la technique.

Par ailleurs, c'est en matière de recherche scientifique que les débats quant au progrès des nouvelles technologies s'est cristallisé. En effet la science permet aujourd'hui des réalisations impensables auparavant. Dès lors, des dérives peuvent apparaître, si bien qu'il convient aujourd'hui d'encadrer ces pratiques. Ainsi, les lois de bioéthique de 1994, 2004 et 2011 ont posé des règles et des interdictions en matière de recherche. Par exemple, le clonage fait l'objet d'une interdiction formelle et est sévèrement puni par le Code pénal. Face aux risques inhérents au domaine scientifique, certains chercheurs comme Jacques Testart ont pris la décision de renoncer à la recherche. Alors qu'Henri Atlon évoquait la possibilité de recourir à un utérus artificiel venant ainsi remettre en cause les lois de la procréation, Jacques Testart, père du premier bébé éprouvette, prône désormais une éthique de non recherche (L'œuf transparent).

Enfin, les NTIC et le développement des médias da masse ont pu faire l'objet de vives critiques. A cet égard, dans son ouvrage sur la télévision, Pierre Bourdieu évoque une « dictature de l'audimat » et qualifie la télévision de lieu du « fast thinking », outil empêchant les individus de réfléchir par eux-mêmes. Aussi, Abraham A Moles dénonce l'émergence d'une « opulence communicationnelle », d'un monde dans lequel la réflexion s'efface au profit du simple divertissement.

Face à ces critiques, il convient d'envisager de nouvelles sources de progrès et de liberté tout en redonnant aux nouvelles technologies toute leur civilité (B).

B. Le progrès et la liberté ne peuvent avoir pour seul corollaire les nouvelles technologies, ce qui invite à repenser une place équilibrée aux nouvelles technologies.

Les nouvelles technologies ne sont pas nécessairement synonyme de progrès et de liberté. Pourtant, elles occupent une place essentielle au sein de la société moderne. Il apparait donc primordial de repenser les modalités d'exercice de celle-ci.

En la matière, un effort doit être fait dans l'implication des citoyens quant au développement des nouvelles technologies. En effet, face à l'importance de la place occupée par celles-ci au sein de la société, la consultation citoyenne semble être essentielle dans une démocratie. A ce titre, dans le domaine spécifique de la science Jacques Testart dans son ouvrage Le vélo, le mur et le citoyen prône la mise en place d'une véritable « démocratie scientifique » afin d'associer les citoyens à la prise de décision. Il encourage ainsi le développement des conférences de citoyens, visant à transmettre à ces derniers un savoir scientifique objectif leur permettant ensuite de prendre des décisions en la matière.

Aussi, de manière générale Dominique Rousseau souhaite « radicaliser la démocratie » d'après le titre de son ouvrage, en associant de façon plus systématique les citoyens à la prise de décision.

Enfin, le développement des nouvelles technologies ne peut être source de progrès et de liberté que dans la mesure où il s'accompagne d'une certaine prudence de la part des Hommes. A ce titre, l'apparition puis la constitutionnalisation du principe de précaution en France en 2004 vise à envisager les Hommes à agir de façon mesurée, en faisant un calcul coût/avantage pour chaque nouveauté.

*

* *

Les nouvelles technologies : facteur de progrès et de liberté ? La réponse n'est pas évidente puisque tout dépend de l'utilisation qui en est faite par l'Homme.
Ainsi, à condition d'être prudent et d'avoir à l'esprit le bien être commun, les nouvelles technologies constituent une avancée certaine pour l'humanité en terme de progrès et de liberté.

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.

La loi de 2005 sur le handicap et l'égalité des chances qui intervient trente ans après celle de 1975 officialisant l'intérêt porté aux personnes handicapées avait développé trois points essentiels, à savoir (doc 9) :

- une définition du handicap prenant en considération toutes les formes de déficiences
- l'instauration d'un droit à compensation quant à son handicap
- l'accès aux personnes handicapées à tous les droits fondamentaux.

C'est notamment en se fondant sur ce dernier objectif que diverses mesures ont été proposées s'agissant notamment de l'accessibilité aux établissements par les usagers et/ou agents handicapés ajoutant encore pour ces derniers des modalités de prise en charge particulières tenant à leur emploi au sein de la fonction publique d'Etat.
- En effet, ce sont ces deux aspects particuliers tenant à la prise en charge du handicap vis-à-vis de l'usager handicapé et à l'égard de l'agent handicapé qu'il est souvent remis en cause la politique conduite en la matière.
- A titre d'exemple, la fonction publique d'Etat est remise en cause comme ne respectant pas l'impératif fixé à 6% de travailleurs disposant d'une reconnaissance d'une qualité de travailleur handicapé (RQTH) en affichant un pourcentage de 3,63 alors que de leur côté, la fonction publique territoriale ou encore hospitalière présentent une intégration de 5% (doc 5).
- Si ce mauvais chiffre est justifié par la nature des emplois impliquant une certaine difficulté lors du recrutement, il faut encore indiquer que toutes les activités relevant de la fonction publique d'Etat ne font pas partie des statistiques comme les juridictions ou les administrations indépendantes, ce qui devrait changer au vu de l'engagement pris en ce sens par le Président de la République courant 2016 (doc 5).
- Il n'en demeure pas moins que quelques efforts ont été faits pour remettre en cause le recrutement archaïque et exempter la fonction publique d'Etat de toute discrimination (doc 6) notamment en matière d'emploi en son sein mais également à l'égard de ses usagers par divers dispositifs visant une meilleure accessibilité (doc 6).

La prise en charge du handicap se scinde en deux réalités au sein de la fonction publique d'Etat avec un objectif d'accessibilité pour les usagers (I) et une accessibilité particulière en matière d'intégration d'agents handicapés (II).

I/ l'accessibilité par les usagers

Il faut distinguer entre l'obligation générale de mise en accessibilité résultant de la loi de 2005 (A) et les dispositions générales mises en œuvre quant à l'effectivité de cette accessibilité (B).

A/ le report de la contrainte imposée par la loi de 2005

Une circulaire en date du 21.05.2015 tend à préciser l'obligation de mise en accessibilité pour les usagers à la charge des établissements recevant du public, en matière de transport public, de bâtiments d'habitation et des voiries. Il faut permettre aux gestionnaires de continuer les travaux de mise en accessibilité en dépit du délai fixé au 1er janvier 2015 par la loi de 2005 et ceci, en toute légalité (doc1).
- Si tous les bâtiments neufs sont accessibles aux personnes handicapées, il en va différemment des anciens c'est pourquoi de nouvelles dispositions sont indispensables pour permettre de remplir au mieux et au plus vite cet impératif (doc 1).
- L'outil principal est un agenda d'accessibilité programmé qui prévoit un engagement dans une procédure de travaux dans un délai précis, à des conditions précises et selon un financement précis (doc 1).

En outre, ce report programmé devant faire l'objet d'une communication tant du point de vue étatique que local suppose un accompagnement technique (comme un outil interactif tel que le Recueil des Actions Simples et Utiles) pour mener à bien le projet envisagé tout en s'assurant de liens étroits avec le Ministère concerné pour permettre un suivi du dispositif (doc 1) passant également par un accompagnement financier assuré par la Caisse des Dépôts et des Consignations.

En dehors de cette faculté de report, des dispositions immédiatement applicables au sein des locaux recevant du public et notamment des personnes handicapées.

B/ Les dispositifs généraux quant à la mise en accessibilité

Précisément, c'est un arrêté du 8 décembre 2014 qui, bien que s'adressant notamment aux maîtres d'ouvrages, architectes ou encore constructeurs, fixe les règles générales en matière d'accessibilité (doc 2).
De manière assez souple, si les règles ne peuvent être strictement appliquées, il peut y avoir recours à une action équivalente tant que les objectifs attendus sont satisfaits (doc 2).

Techniquement, certaines normes doivent être respectées, en matière dimensionnelle par exemple (longueur de porte) ou encore dans le cadre d'atteinte et d'usage (poignée accessible, temps suffisant pour le déplacement de la personne lors de l'ouverture des portes automatiques…) mais aussi pour ce qui relève de la sécurité et de l'usage (portes vitrées visibles par exemple) (doc 2).

D'autres aspects touchant encore aux locaux ouverts au public insistent sur l'autonomie de la personne handicapée qui doit facilement entrer ou sortir, la nécessité d'un équipement accessible et visible, voire même repérables par un éclairage particulier, un mobilier facilement accessible et visualisable (doc 2).

La prise en charge du handicap s'effectue au sein même de la fonction publique d'Etat qui impose la prise en considération, l'identification, l'intégration et le suivi des agents handicapés employés pour exercer l'une ou l'autre activité relevant de cette fonction publique d'Etat.

II/ L'accessibilité pour les agents handicapés aux fonctions publiques d'Etat.

Elle passe par une politique de prise en charge particulière (A) et des moyens spécifiques (B).

A/ La politique de prise en charge des agents handicapés

Elle débute par une identification de ces travailleurs au statut particulier. C'est ainsi que la CNIL par courrier du 10 juillet 2006 a précisé qu'une application informatique supplémentaire serait mise en place afin qu'il puisse être indiqué les éventuels bénéficiaires d'une RQTH et les modalités d'accès à l'emploi (doc 4).

-Une circulaire précise quelques dispositions particulières quant au recrutement, l'intégration et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées (doc 7). Il faut ainsi retenir que le handicap est pris en considération à tous les stades intéressant le contrat : que ce soit en matière e recrutement (certaines conditions tenant au quota, l'aménagement des épreuves…), lors de la titularisation mais plus en amont lors de l'intégration (des réunions préparatoires par exemple) et de l'exécution de sa mission par l'agent (aménagement des conditions de travail, du poste, des aides en matière de transport ou encore par l'accessibilité des sites) (doc 7).

L'agent bénéficie d'une priorité en cas de mutation, d'un suivi en cas de cessation d'activité et bénéficie également d'une obligation de reclassement. Il en va de même s'agissant de sa formation sous couvert cependant de respecter les conditions ayant trait à son handicap (visite médicale, justificatifs tenant à situation de handicap) (doc 7).

Pour mener à bien cette obligation d'accessibilité et de maintien dans l'emploi des personnes handicapées, l'Etat met en œuvre des moyens spécifiques.

B/ Les moyens spécifiques garantissant l'accessibilité

-Tout d'abord une meilleure communication. Des guides comme « guide de l'accueil d'une personne handicapée dans votre service » à disposition de la hiérarchie mais aussi des réunions préparatoires, des formations spécialisées, des actions de sensibilisation peuvent considérablement améliorer l'accessibilité (doc 7).

- La mise en place d'un dispositif « mission handicap » qui instaure un « correspondant handicap » au niveau ministériel, régional ou encore des directions des services doit favoriser entres autres choses, le recrutement et le suivi de l'agent handicapé (doc 7 ; doc 8).
Il intervient comme garant de l'intégration, il reçoit les demandes d'aménagement de postes, évalue les besoins éventuels et sert de relai entre les différents acteurs intervenant auprès des personnes handicapées (doc 8).

- Reste à préciser la création du fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique qui propose à la fois une aide technique et humaine pour favoriser l'insertion des personnes handicapées. Il intervient alors pour le recrutement, l'aide au maintien dans l'emploi (télétravail…), aides techniques (fauteuils…), les aides humaines (auxiliaires de vie…), aides à la formation ou encore à l'information et à la sensibilisation (doc 3).

Epreuve n° 2 (durée : quatre heures ; coefficient 4)
Une épreuve constituée d'une série de 3 à 6 questions portant sur le droit civil, la procédure civile, le droit pénal, la procédure pénale, le droit du travail, la procédure prud'homale et l'organisation judiciaire.

► Question d'organisation judiciaire

Question n°1 :

1/ Organisation et fonctionnement de la Cour de cassation.

La Cour de cassation est la juridiction suprême de l'ordre judiciaire. Elle est unique, c'est-à-dire qu'il n'y en a qu'une pour toute la République (article L.411-1 du code de l'organisation judiciaire). Son siège est à Paris.

Il convient d'examiner successivement l'organisation (I) et le fonctionnement (II) de cette juridiction unique.

I Organisation de la Cour de cassation.

La Cour de cassation se compose de différents magistrats et d'un greffe (A) et elle comprend plusieurs formations (B).

A Les magistrats et le greffe.

La Cour de cassation se compose de magistrats du siège et de magistrats du parquet. A la tête des magistrats du siège se trouve le premier président de la Cour de cassation.

Les autres magistrats du siège sont les présidents de chambre, les conseillers et les conseillers référendaires.
A la tête des magistrats du parquet se trouve le procureur général près la Cour de cassation. Il est assisté des premiers avocats généraux, des avocats généraux et des avocats généraux référendaires. Les fonctions du ministère public sont confiées au procureur général.
A ces magistrats s'ajoutent les auditeurs, qui exercent des attributions administratives, notamment au sein du service de documentation et d'études.
La Cour de cassation est également dotée d'un greffe. C'est le premier président de la Cour de cassation qui fixe, sur proposition du directeur de greffe, la répartition des fonctionnaires de greffe dans les différents services (article R 434-1 du COJ).

B Les formations.

La Cour de cassation comprend des formations juridictionnelles, administratives, et une formation pour avis.

Les formations juridictionnelles sont les six chambres que comprend la Cour de cassation : cinq chambres civiles et une chambre criminelle. Chaque chambre comprend une ou plusieurs sections et siège en formation plénière ou en formation de section. C'est le Premier Président qui fixe les attributions de chacune des chambres civiles par ordonnance, après avis du procureur général.
A coté de ces chambres il existe des commissions spécifiques qui sont placées auprès de la Cour de cassation. Il s'agit de la commission nationale de réparation des détentions, de la Cour de révision et réexamen et de la commission d'examen des recours en matière de discipline des officiers de police judiciaire.
Au sein de la Cour de cassation il existe également une formation pour avis. En matière civile elle est composée du Premier Président, des présidents de chambre et de deux conseillers désignés par chaque chambre concernée. En matière pénale elle comprend le Premier Président, le président de la chambre criminelle, un prédisent de chambre désigné par le premier président, quatre conseillers de la chambre criminelle et deux conseillers appartenant à une autre chambre désignés par le premier président (article R 441-1 du COJ).
Enfin la Cour de cassation comprend des formations administratives. Il s'agit du service de documentation et d'études, des assemblées générales et du bureau de la Cour de cassation.

Après l'organisation de la Cour de cassation il convient d'examiner son fonctionnement.

II Le fonctionnement de la Cour de cassation.

La Cour de cassation joue différents rôles (A), en suivant une certaine procédure (B).

A. Les rôles de la Cour de cassation.

La Cour de cassation a des rôles juridictionnels et non juridictionnels.
Son rôle non juridictionnel concerne la procédure de saisine de la Cour pour avis. Les juridictions judiciaires ont en effet la possibilité de solliciter l'avis de la Cour de cassation lorsqu'une question de droit nouvelle présente une difficulté sérieuse et se pose dans de nombreux litiges. L'avis rendu par la Cour de cassation ne lie pas la juridiction.
Au niveau juridictionnel la Cour de cassation est compétente pour statuer sur les pourvois en cassation qui sont formés contre les arrêts et jugements rendus en derniers ressort par les juridictions de l'ordre judiciaire. La Cour ne connaît pas du fond des affaires, elle ne constitue pas un troisième degré de juridiction et n'est que juge du droit.

Enfin, la Cour de cassation est compétente pour décider de transmettre ou non une question prioritaire de constitutionnalité au conseil constitutionnel. Elle vérifiera si la question est nouvelle, présente un caractère sérieux et si elle n'a pas déjà été examinée par le Conseil constitutionnel.

B. La procédure.

Lorsqu'une chambre est saisie d'une affaire, une formation restreinte composée de trois magistrats l'examine. Cette formation peut déclarer le pouvoir non recevable et peut statuer sur le pourvoi lorsque la solution s'impose. Cet examen par la formation restreinte est soumis à condition en matière pénale.
La Cour de cassation peut rendre des arrêts de rejet, des arrêts de cassation avec ou sans renvoi. Parfois c'est une formation spéciale qui va statuer : une chambre mixte ou l'assemblée plénière. Le renvoi devant une chambre mixte est ordonné lorsque l'affaire pose une question qui relève des attributions de plusieurs chambres ou si la question a reçu ou est susceptible de recevoir des solutions divergentes (article L 431-5 du COJ). L'assemblée plénière est saisie lorsque l'affaire pose une question de principe, notamment lorsqu'il y a une divergence de solutions entre les juges du fond et la Cour de cassation. Elle est automatiquement saisie lorsque, après une cassation avec renvoi, la décision rendue par la cour d'appel de renvoi est attaquée par les mêmes moyens (article L 431-6 du COJ).
En principe la représentation par avocat est obligatoire devant la Cour de cassation. Les parties doivent alors se faire représenter par un avocat aux conseils (sauf devant la chambre criminelle).

▶ Question de droit civil

Question n° 2 :

L'attribution de l'autorité parentale.

L'article 371-1 du code civil définit l'autorité parentale comme un « ensemble de droits et devoirs ayant pour finalité l'intérêt de l'enfant ».
Dans le cadre d'une réflexion sur l'attribution de l'autorité parentale, il convient de déterminer qui sont les titulaires de l'autorité parentale (I) puis de voir dans quelles hypothèses l'autorité parentale peut être déléguée ou retirée (II).

I. Les titulaires de l'autorité parentale.

Les titulaires de l'autorité parentale sont en principe les parents (A). Cependant des tiers ainsi que l'autorité judiciaire peuvent intervenir (B).

A. Les parents.

L'article 371-1 du code civil dispose que l'autorité parentale « appartient aux parents jusqu'à la majorité ou l'émancipation de l'enfant ». Le terme « parents » doit être entendu au sens juridique : sont considérées comme parents les personnes à l'égard desquelles un lien de filiation juridique est reconnu avec l'enfant. Ainsi l'autorité parentale découle de la filiation.
Sont donc titulaires de l'autorité parentale les parents qui sont liés à l'enfant par un lien de filiation par le sang, mais également ceux liés par un lien de filiation adoptive.

Ainsi, s'agissant de l'adoption plénière l'article 356 du code civil prévoit que l'adoption confère à l'enfant une filiation qui se substitue à sa filiation d'origine ». S'agissant de l'adoption simple l'article 365 du même code prévoit que l'adoptant est seul investi à l'égard de l'adopté de tous les droits d'autorité parentale. Une exception est prévue : en cas d'adoption de l'enfant du conjoint, l'adoptant a l'autorité parentale conjointement avec son conjoint.
Le principe en matière d'attribution parentale est donc que les deux parents en sont titulaires. Cela vaut même lorsque les parents sont séparés. En effet, la séparation des parents n'a pas d'effet sur l'attribution de l'autorité parentale, uniquement sur son exercice.
La règle selon laquelle l'autorité parentale est attribuée aux parents n'empêche pas l'intervention de tierces personnes.

B. L'intervention de l'autorité judiciaire et de tiers.

Le premier cas dans lequel des tiers interviennent est lorsqu'aucun lien de filiation n'est établi à l'égard de l'enfant ou lorsque les deux parents sont décédés. Dans de tels cas, l'autorité parentale ne peut évidemment pas être attribuée aux parents. Elle ne va pas alors être transmise aux grands-parents, mais une tutelle va être ouverte (article 390 du code civil). C'est le tuteur qui va alors être chargé de prendre soin de la personne du mineur et de gérer ses tiers.
Ensuite, un tiers va pouvoir intervenir sur décision du juge alors même que l'un des parents ou les deux sont titulaires de l'autorité parentale. En effet, l'article 373-3 du code civil prévoit qu'à titre exceptionnel, le juge peut confier l'enfant à un tiers, si l'intérêt de l'enfant exige. La Cour de cassation a jugé que cette possibilité pour le juge n'est pas limitée au cas où l'un des parents est décédé ou se trouve privé de l'exercice de l'autorité parentale (civ 1ère 25 février 2009).
Enfin, le juge des enfants peut intervenir lorsque la santé, la sécurité ou la moralité du mineur sont en danger, ou si les conditions de son éducation ou de son développement physique, effectif, intellectuel et social sont gravement compromises (article 375 du code civil). Le juge pourra adopter des mesures d'assistance éducatives.
Le code civil prévoit ensuite les cas dans lesquels l'autorité parentale peut être déléguée ou retirée.

II. La délégation et le retrait de l'autorité parentale.

Il convient d'examiner la délégation de l'autorité parentale (A) puis son retrait (B).

A. La délégation de l'autorité parentale.

L'article 376 du code civil prévoit que les parents ne peuvent ni céder ni renoncer à l'autorité parentale. Cependant les parents peuvent conclure des conventions à propos de l'autorité parentale et ces conventions n'auront d'effet qu'en vertu d'un jugement et uniquement dans les cas qui sont déterminés par la loi. Ainsi, les parents peuvent, ensemble ou séparément, saisir le juge afin de voir déléguer tout ou partie de l'autorité parentale à un tiers (article 377 du code civil).
Cette délégation pourra être transférée ou prendre fin par un nouveau jugement en cas de circonstances nouvelles (article 377-2 du code civil).
L'article 373 du code civil précise que le droit de consentir à l'adoption du mineur ne peut jamais être délégué.

B. Le retrait de l'autorité parentale.

L'autorité parentale peut être retirée dans des cas qui sont limitativement prévus par la loi. Elle peut tout d'abord être retirée, par une décision expresse du jugement pénal, des père et mère qui sont condamnés, comme auteurs, coauteurs ou complices, d'un crime ou d'un délit commis sur leur enfant ; comme coauteurs ou complices d'un crime ou d'un délit commis par leur enfant ; ou comme auteurs, coauteurs ou complices d'un crime sur la personne de l'autre parent (article 378 du code civil).
En dehors de condamnation pénale, peuvent également se voir retirer l'autorité parentale les parents qui mettent manifestement en danger la sécurité, la santé ou la moralité de leur enfant.
C'est enfin, le cas des parents qui, pendant plus de deux ans, n'ont pas exercé les droits et rempli les devoirs prévus à l'article 375-5 du code civil lorsqu'une mesure d'assistance éducative avait été prise (article 378-1 du code civil).
Le retrait de l'autorité parentale peut être total ou partiel.
L'action en retrait total est portée devant le tribunal de grand instance soit par le ministère public, soit par un membre de la famille ou le tuteur de l'enfant.
Les parents qui se sont vus retirer totalement l'autorité parentale peuvent obtenir du TGI qu'elle leur soit restituée en tout ou partie s'ils justifient de circonstances nouvelles (article 381 du code civil).

► Question de droit pénal

Question n°3 :

Les mandats de justice

Le mandat de justice est l'acte par lequel un magistrat ordonne la recherche, l'arrestation ou la comparution d'une personne.

Certaines mandats visent la comparution (mandat de comparution, mandat d'amener) tandis que les autres visent l'incarcération ou, à tout le moins, à une restriction de la liberté de la personne (mandat de dépôt, de recherche et d'arrêt).

Il existe également un mandat particulier, le mandat d'arrêt européen, qui permet d'arrêter et de remettre une personne à un Etat membre de l'Union Européenne à fin de jugement ou d'exécution d'une peine. Répondant à un régime spécifique, il ne sera pas traité ici.

Les mandats de justice sont envisagés par les articles 122 et suivants du code de procédure pénale.

Il convient de s'intéresser à leurs conditions d'émission (I) avant d'envisager leur exécution (II).

I) Les conditions d'émission des mandats de justice

Avant d'envisager les conditions de fond et de forme que doivent remplir les mandats de justice (B), il convient de présenter les différents mandats existants (A).

A. Présentation des différents mandats de justice

Il existe plusieurs mandats de justice : les mandats de recherche, de comparution, de dépôt, d'amener et d'arrêt.

Le mandat de recherche a pour objet de rechercher une personne déterminée et de la placer en garde à vue.

Le mandat de comparution est le seul mandat non contraignant. Il a pour objet de mettre en demeure la personne qu'il vise de se présenter devant le juge aux date et heures indiquées par le mandat. Il présente un intérêt pour constater la non comparution d'une personne sous contrôle judiciaire et permettre la détention provisoire.

Le mandat de dépôt est l'ordre donné au chef d'un établissement pénitentiaire de recevoir et détenir la personne çà l'encontre de laquelle il est décerné.

Le mandat d'amener permet de conduire immédiatement devant le juge la personne visée et ce avec le concours de la force publique.

Enfin, le mandat d'arrêt est à la fois un titre de détention et de recherche puisqu'il a pour objet la recherche de la personne afin de la conduire à la maison d'arrêt qu'il indique.

Pour être valable et donc pouvoir recevoir exécution, ces mandats doivent répondre à certaines conditions de fond et de forme.

B. Les conditions de validité du mandat

Concernant l'auteur des mandats, le juge d'instruction a qualité pour décerner tous les mandats de justice sauf le mandat de dépôt qui ne peut être décerné que par le juge des libertés et de la détention (article 122 du code de procédure pénale).

Concernant les conditions de fond, elles diffèrent selon les mandats.

Le mandat de recherche est décerné à l'égard d'une personne à l'encontre de laquelle il existe une ou plusieurs raisons plausibles de soupçonner qu'elle a commis ou tenté de commettre une infraction (sauf témoin assisté, personne mise en examen ou personne visée par un réquisitoire introductif).

Les mandats de comparution, d'amener et d'arrêt peuvent être décernés à l'égard d'une personne à l'égard de laquelle il existe des indices graves ou concordants rendant vraisemblable qu'elle ait pu participer à la commission d'une infraction. Ce mandat peut s'appliquer, quant à lui, aux témoins assistés et mis en examen.

Le mandat d'arrêt trouve également à s'appliquer si la personne est en fuite ou réside hors du territoire de la République si le fait peut être puni d'emprisonnement au correctionnel ou d'une peine plus grave (article 131 du code de procédure pénale).

Le mandat de dépôt est, quant à lui, décerné à l'encontre d'une personne mise en examen et ayant fait l'objet d'une ordonnance de placement en détention provisoire.

Concernant les conditions de forme, les mandats doivent préciser l'identité de la personne visée, être daté et signé par le magistrat qui le décerne et être revêtu de son sceau (article 123 du code de procédure pénale). Les mandats d'amener, de dépôt, d'arrêt et de recherche doivent, en outre, mentionner la nature des faits imputés, leur qualification juridique et la loi applicable.

L'inobservation des conditions de forme des mandats peuvent donner lieu à des sanctions disciplinaires selon l'article 136 du code de procédure pénale.

Une fois rédigés et émis aux autorités chargées de l'exécuter, l'exécution peut avoir lieu.

II) Les conditions d'exécution des mandats de justice

Pour chaque mandat des principes d'exécution sont énoncés (A) avec des règles particulières pour certains lorsque la personne visée par le mandat se trouve à plus de 200 kilomètres du siège du juge d'instruction (B).

A. Les principes liés à l'exécution

Les mandats sont exécutoires dans l'ensemble du territoire de la République et certains d'entre eux peuvent, pour en faciliter l'exécution être diffusé par tous moyens en cas d'urgence (articles 123 et 124 du code de procédure pénale).

Les mandats sont notifiés par huissier, par un officier ou agent de la police judiciaire ou un agent de la force publique dans les modalités prévues par le code de procédure pénale.

La personne faisant l'objet d'un mandat de comparution doit être interrogée immédiatement après que le mandat ait été notifié. Il en va de même pour la personne faisant l'objet d'un mandat d'amener. Néanmoins, il se peut que cet interrogatoire immédiat soit impossible (notamment pour des raisons pratiques). Dans ce cas, la personne peut être retenue par les services de police ou de gendarmerie pendant une durée maximum de vingt-quatre heures suivant son arrestation. S'il n'est pas procédé à son interrogatoire durant ce délai, elle est remise en liberté d'office (article 124 C. Proc. Pen.).

La personne arrêtée en vertu d'un mandat d'amener qui est retenue plus de vingt quatre heures est considérée comme arbitrairement détenue (article 126 du code de procédure pénale).

La personne faisant l'objet d'un mandat de recherche est placée en garde à vue par l'officier de police judiciaire tandis que la personne faisant l'objet d'un mandat de dépôt est présentée au chef d'établissement pénitentiaire qui remettra reconnaissance de cette remise à l'agent qui exécute le mandat.

Enfin, la personne arrêtée en vertu d'un mandat d'arrêt doit également, à l'instar de la personne arrêtée en vertu d'un mandat d'amener, être présentée dans les vingt-quatre heures au juge d'instruction. Toutefois, la présentation au juge d'instruction en vertu des mandats d'arrêt et d'amener prendra une forme particulière en cas de découverte de la personne à plus de 200 kilomètres du siège du juge d'instruction.

B. La règle des « 200 kilomètres »

Lorsque la personne faisant l'objet d'un mandat d'arrêt ou d'amener se trouve à plus de deux cent kilomètres du siège du juge d'instruction et qu'elle ne peut être conduite dans les vingt-quatre heures devant celui-ci, le juge des libertés et de la détention intervient (articles 127 et suivants, article 133 du code de procédure pénale).

Le juge des libertés et de la détention du lieu de l'arrestation l'interroge sur son consentement à être transféré devant le juge d'instruction ou si elle préfère rester là où elle se trouve en attendant la décision du juge d'instruction saisi de l'affaire. Si elle s'oppose au transfèrement, elle est conduite dans une maison d'arrêt. Elle sera ensuite, si le juge d'instruction l'ordonne, transférée devant lui. Le transfèrement doit alors être effectué dans les quatre jours de la notification du mandat sous peine d'être libérée d'office (sauf si sa conduite a été retardée par des circonstances insurmontables).

Le juge d'instruction dispose ainsi d'une large palette de moyens pour faire comparaitre, rechercher ou arrêter une personne. Il convient d'ailleurs de noter que si la personne ne peut être saisie, un procès-verbal de recherches infructueuses peut être établi en vertu de l'article 134 du code de procédure pénale donnant à la personne le statut de mis en examen. Cette procédure permettra ainsi la clôture de l'instruction alors même que la personne est introuvable.

► Question de procédure prud'homale

Question n°4 :

Le comité d'entreprise.

Au sein des entreprises la représentation du personnel est très importante. C'est pourquoi le législateur a mis en place plusieurs institutions représentatives du personnel. Il s'agit notamment des délégués du personnel ainsi que du comité d'entreprise. Ils ont chacun des attributions et prérogatives différents. Il convient de s'intéresser au comité d'entreprise en distinguant sa mise en place (I) de son fonctionnement (II).

I La mise en place du comité d'entreprise.

La mise en place d'un comité d'entreprise répond à certaines conditions (A). Les membres qui composent le comité d'entreprise doivent être élus (B).

A. Conditions de mise en place.

Un comité d'entreprise doit être constitué dès lors que l'entreprise emploie au moins cinquante salariés (article L.2322-1 du code du travail). Cette condition de seuil ne s'applique que lors de la mise en place du comité et non lors de son renouvellement (doc 7 novembre 1984).
La loi rend obligatoire la mise en place d'un comité d'entreprise lorsque cet effectif de cinquante salariés est atteint pendant douze mois, consécutifs ou non, au cours des trois années précédentes. L'employeur a un an à compter du franchissement du seuil pour se conformer aux obligations d'information et de consultation du comité d'entreprise qui sont prévues dans le code du travail.

Dans les entreprises qui emploient moins de cinquante salariés la mise en place d'un comité d'entreprise n'est pas obligatoire mais est possible par convention ou accord collectif (article L.2322 du code du travail).

B. Election et composition.

Le comité d'entreprise est composé de l'employeur ainsi que d'une délégation du personnel (article L.2324-1 du code du travail). Les membres de cette délégation du personnel sont élus. Cette élection a lieu en même temps que celle des délégués du personnel. Ces élections sont organisées à l'initiative de l'employeur.
Les représentants du personnel sont élus sur des listes qui sont établies par les organisations syndicales, pour chaque catégorie de personnel, par le collège des ouvriers et employés d'une part (article L.2324-11 du code du travail).
Sont électeurs les salariés, hommes et femmes, âgés de seize ans révolus, travaillant depuis trois mois au moins dans l'entreprise et n'ayant pas fait l'objet d'une interdiction, déchéance ou incapacité relatives à leurs droits civiques (article L.2324-14 du code du travail).
Sont éligibles les électeurs âgés de dix-huit ans révolus et travaillant dans l'entreprise depuis un an au moins.
En revanche, ne sont pas éligibles les conjoints, partenaires liés par un pacs, concubins, ascendants, descendants, frères, sœurs ou alliés au même degré de l'employeur (article L.2324-15 du code du travail).
Il y a lieu désormais de s'intéresser au fonctionnement du comité d'entreprise.

II. Le fonctionnement du comité d'entreprise.

Le comité d'entreprise bénéficie de différents moyens (B) afin de mettre en œuvre ses attributions et remplir ses missions (A).

A. Attributions et missions.

Le comité d'entreprise à des attributions économiques et des attributions en matière sociale et culturelle.
S'agissant des attributions économiques, le comité d'entreprise a tout d'abord une mission générale d'information et de consultation. L'employeur a en effet l'obligation de consulter ou d'informer le comité sur diverses mesures. Ainsi le comité doit être consulté et informé sur les questions qui intéressent l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise (article L2323-6 du code du travail).
L'employeur a également l'obligation de communiquer certains documents comptables et financiers au comité d'entreprise.
Ensuite, le comité d'entreprise bénéficie d'un droit d'alerte économique en vertu duquel il peut demander à l'employeur de lui fournir des explications lorsqu'il a connaissance de faits de nature à effectuer de manière préoccupante la situation économique de l'entreprise (article L.2323-78 du code du travail).
S'agissant des activités sociales et culturelles, le comité d'entreprise assure, contrôle ou participe à la gestion des activités qui sont mises en place dans l'entreprise (article L.2323-83 du code du travail).
Afin de mener à bien ses différentes missions le comité d'entreprise bénéficie de moyens variés.

B. Les moyens à la disposition du comité d'entreprise.

Tout d'abord, les membres du comité d'entreprise bénéficient d'heures de délégation. L'employeur doit leur laisser le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions, dans la limite d'une durée de vingt heures par mois (article L.2325-6 du code du travail). Ensuite, des réunions sont organisées chaque mois dans les entreprises d'au moins cinquante salariés. Dans les entreprises de moins de cinquante salariés, le comité se réuni au moins une fois tous les deux mois (article L.2325-14 du code du travail).
Le comité d'entreprise bénéficie également de la possibilité d'avoir recours à un expert. Il peut s'agir par exemple d'un expert comptable.
Enfin, l'employeur doit mettre à la disposition du comité d'entreprise un local aménagé et le matériel nécessaire à l'exercice de ses fonctions (article L.2325-12). Il doit également verser à l'institution une subvention de fonctionnement d'un montant annuel équivalent à 0.2% de la masse salariale brute (article L.2325-43 du code du travail).

CONCOURS EXTERNE ET INTERNE

POUR LE RECRUTEMENT DES DIRECTEURS DES SERVICES DE GREFFE JUDICIAIRES

Session des 15 et 16 mars 2016

SELECTION 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, d'analyse et de synthèse du candidat ainsi que son aptitude à dégager des solutions appropriées.

Ministère de la Justice
Cour d'appel de X
Mme AVRIL
Directrice des services de greffe judiciaires

A, Le,

Note à l'attention de M. JANVIER, Premier président et Mme FEVRIER, Procureure Générale.

Objet : Prévention des risques psychosociaux professionnels et mise en œuvre d'un plan de prévention.

Réf : Compte rendu de la réunion du 13 janvier 2016 et diagnostic des situations dangereuses (extrait du DUERP de la Cour).

Les risques psychosociaux (RPS) au travail sont au cœur de l'actualité. En effet leur nette augmentation, notamment liée au stress et à la charge de travail en forte croissance, démontre l'impact important de ces problèmes sur la santé et la sécurité des travailleurs et agents de la fonction publique. Dans la continuité du plan d'action gouvernemental mis en place le 6 décembre 2013, il est nécessaire de prévenir ces RPS par tous les moyens mis à notre disposition.

La présente note porte donc sur les RPS dans la fonction publique et plus précisément au sein du Ministère de la Justice et des institutions judiciaires et la mise en œuvre d'un plan de prévention applicable à la cour d'appel.

Il convient tout d'abord de faire un état des lieux des différents RPS, de leurs conséquences et mettre en évidence les enjeux d'une bonne prévention (I) puis de les hiérarchiser afin de mettre en place des actions de préventions utiles et efficaces (II).

I. Les conséquences des RPS sur la santé et la sécurité des agents et les enjeux de leur prévention.

Suite au plan d'action du Ministère de la Justice à un niveau national, il apparait nécessaire de mettre en évidence les enjeux de la prise en charge des RPS à un niveau plus local.

A/ Un plan d'action gouvernemental pour définir les RPS.

Il convient de rappeler que la prévention des RPS est une obligation pour tout employeur, y compris l'Etat. Les articles L4121-1 et suivant imposent les mesures nécessaires qui doivent être prises, telles que les actions de prévention, d'information, d'organisation ; ceci en s'appuyant sur des principes généraux tout en évaluant en fonction du contexte, de la situation de l'établissement et de la nature des activités.

Il apparaît cependant nécessaire de connaître les différents types de RPS avant toute action. Des travaux réalisés à la demande du ministère du travail ont abouti au rapport « GOLLAC » en date du 11 avril 2011 qui a identifié plusieurs facteurs de RPS, comme la charge de travail, le manque d'autonomie ou encore l'insécurité liée aux changements d'organisation.

Un plan d'action a donc été élaboré conjointement par les directions d'administration centrales de services judiciaires, de l'administration pénitentiaire, de la protection judiciaire de la jeunesse et des organisations syndicales du CHSCTM, le 6 décembre 2013. Ce plan privilégie la prévention primaire et définit 6 axes : restaurer et favoriser le collectif de travail, améliorer l'organisation du travail, améliorer l'organisation du travail, éviter l'isolement, préserver les repères dans le travail, prévenir et gérer la violence et améliorer l'accès à la prévention médicale. Il impose également la mise en place d'un plan spécifique au niveau local, notamment par le biais du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP), ceci dans un cadre méthodologiquement défini par la circulaire du 31 octobre 2013. Cette catégorisation nationale va permettre de trier les RPS en les contextualisant au niveau de la juridiction et ainsi définir les enjeux et la finalité d'une bonne prévention.

B/ La prévention des RPS pour assurer efficacement la mission de service public.

La mission première des agents est une mission de service public. Celle-ci doit être réalisée dans de bonnes conditions pour être pleinement efficace.

Les RPS sont l'une des principales causes de mauvais fonctionnement d'une juridiction s'ils ne sont pas pris en charge à temps.

Il est important de rappeler que l'axe n°1 du plan d'action de 2013 porte sur le collectif de travail et parmi les trois grandes familles des indicateurs pour caractériser l'existence des RPS, la plus conséquente est celle liée aux ressources humaines. Cette catégorie comprend le temps de travail, les accidents de services les situations dégradées chez le personne, la gestion du personnel et la formation.

Par conséquent la juridiction doit s'employer pleinement à satisfaire cette nécessité de bon cadre de travail ; dans un premier temps pour permettre aux agents de travailler dans de bonnes conditions et donc plus efficacement, et dans un second temps pour assurer une mission de service public de qualité.

Au sein de la cour d'appel, ces enjeux vont prendre la forme d'une bonne organisation des différentes chambres et une bonne répartition du personnel pour éviter une charge de travail trop importante, mais aussi d'une formation complète et d'un relai de l'information efficace pour optimiser les compétences.

Une fois les RPS définis dans leur globalité et les enjeux d'une prévention efficace mis en évidence, il convient de mettre en œuvre un plan d'action spécifique au sein de la cour d'appel.

II. Les actes de prévention à mettre en œuvre.

Dans la mise en place du plan de prévention des RPS, il est nécessaire de dégager des priorités en s'appuyant sur l'inventaire des situations dangereuses figurant dans le DUERP. Des actes seront mis en œuvre tout d'abord à court terme (A) puis à moyen et long terme (B).

A/ Mise en œuvre d'actions à court terme : privilégier sécurité et situations collectives.

Dans un premier temps, il est nécessaire de parer au plus urgent afin d'éviter tout accident au seine de la juridiction. Une des priorités sera donc la sécurité des agents.

Il sera nécessaire de contacter le service immobilier du SAR de X afin de faire contrôler l'absence de ventilation dans les salles d'audience ainsi que l'absence de porte coupe-feu dans les couloirs du bâtiment B afin de budgétiser la création de ventilations et l'achat d'une porte coupe-feu et ce afin d'éviter des risques d'allergies et d'incidences graves en cas d'incendie. J'en profiterai à ce propos pour rappeler par une note diffusée par courriel aux agents les consignes en matières d'incendie avec la liste des guides files et serres files.

Un agent technique se déplacera au secrétariat de la première présidence pour mettre le bureau en sécurité en vérifiant s'il lui est possible de déplacer les câbles informatiques et de cacher les câbles électriques par un système de gaines. Si ce n'est pas possible il sera alors fait appel à une société d'électricité.

En ce qui concerne le bureau 125 où la moquette est décollée, je propose de la recoller dans un premier temps, ce que pourront faire les agents techniques. Ce qui évitera toute chute et aussi blessure. Dans un second temps il faudra demander des devis pour le remplacement de la moquette.

Il convient également de vérifier s'il est possible d'assurer une présence policière à l'audience et en salle d'attente de la chambre des mineurs avec l'effectif présent au sein de la cour, en retirant ces jours-là par exemple un des policiers de l'accueil, ce qui permettrait d'éviter les violences ou agressions verbales et physiques de la part des justiciables sous tension. Si ce n'est pas possible il faudra alors recruter de nouveaux policiers à condition que le budget nous le permette.

En ce concerne le service des scellés, pour éviter toute blessure, je demande à ce que l'agent ne manipule plus les armes jusqu'à ce qu'elles soient sécurisées et pour cela je fais appel à un service externe. J'en profite pour demander au service de vérifier si parmi ces armes certaines peuvent être détruites, si oui une opération destruction sera envisagée. Je rappelle les consignes en matière de réception de scellés par une note aux agents concernés.

Dans ce premier temps il pourra enfin être envisagé de fournir un chariot aux agents de la chambre de l'instruction pour les aider à transporter leurs dossiers volumineux. Cet achat correspond à un petit budget et permettra d'éviter des problèmes de santé comme le mal de dos ou encore troubles musculo-squelettiques et éviter ainsi un arrêt maladie.

Dans cette première phase d'action, seront donc privilégiées les mises en sécurité des bureaux et les situations collectives.

B/ Mise en œuvre d'actions à moyen et long terme : l'importance de la formation et de l'information.

Dans un second temps je m'occupe des situations individuelles d'agents. Notamment pour faire face à l'isolement au 1er sous-sol de l'agent des archives, je veille à ce qu'il dispose d'un téléphone portable afin d'être joignable et de pouvoir alerter un cas d'accident.

Je veille à l'associer aux autres services par notamment la mise en place de réunions. Je vérifie qu'il ait bien un poste avec un accès à intranet.

En ce qui concerne la chambre sociale et la première chambre civile j'organise des réunions de service afin de trouver des solutions et de voir quelle autre organisation serait possible au sein de ces deux services. Pour la première chambre civile je souhaiterais qu'une réunion ait lieu entre le président de chambre et ses conseillers pour les sensibiliser et voir s'il est possible de rendre leurs projets d'arrêts plus tôt.

Pour le service de l'audiencement, je propose à l'agent en poste depuis 30 ans une formation sur le logiciel et désigne un référent au sein du service qui pourra l'aider. Je lui communique également les coordonnées du service audiencement d'autres cours d'appel afin qu'il puisse se renseigner en cas de difficulté.

Pour faire face à la nouvelle intégration des nouveaux arrivants, je fais le choix de désigner un référent, Mme Y me paraitrait être la personne adéquate de par son dynamisme, son sens de la communication et le fait qu'elle ait travaillé au sein de services civils et pénaux. Ce référent pourrait accueillir les nouveaux arrivants et être disponible en cas de questions diverses et variées, et leur remettre l'organigramme et la liste téléphonique de la cour. Je veillerai d'ailleurs à la mise à jour de ces documents.

Il est nécessaire de mettre à disposition de l'ensemble des agents des lieux de convivialité afin qu'ils puissent se retrouver et échanger durant leurs pauses.

Il faut mettre l'accent sur la formation et l'information des agents. Il est important de veiller à ce que chaque agent soit sensibilisé aux RPS. Je propose d'envoyer à chacun par courriel les liens renvoyant au site du secrétariat général concernant les RPS ainsi que les coordonnées de l'agent et du médecin de prévention. L'approche collective est à favoriser afin que chacun agisse.

Afin que la démarche de RPS soit complète, il faut qu'il y ait un suivi des indicateurs après actions correctives. Il faudra alors mettre à jour le DUERP et le communiquer au CHSCT. Je rappellerai par mail aux agents que ce dernier est consultable tout comme le registre d'hygiène et de sécurité au secrétariat de M. MARS, ce que ce dernier avait déjà fait en décembre dernier. Un dispositif de veille active sera mis en place de façon à pérenniser la démarche de prévention, et ce notamment par la mise en place de réunions régulières.

Je reste à votre entière disposition pour tout renseignement complémentaire ou toute question utile.

Mme AVRIL
Directrice des services de greffe judiciaires.

Epreuve n° 2 : (durée : quatre heures ; coefficient 4)
Une épreuve constituée d'une série de 3 à 6 questions portant sur l'organisation judiciaire et, au choix du candidat lors de l'inscription, sur l'une des matières suivantes : la procédure civile, la procédure pénale ou la procédure prud'homale.

Organisation judiciaire

Question n°1 :

Organisation et fonctionnement de la Cour de cassation

La Cour de Cassation est la plus haute juridiction de l'ordre judiciaire mais ne constitue pas un troisième degré de juridiction. Elle est unique et a son siège à Paris. Il lui est parfois donné le surnom de « Cour suprême ».

Elle est issue du conseil des parties qui statuait sur les arrêts rendus par le parlement. Suite à la volonté de ne pas mêler judiciaire et exécutif, lors de la Révolution française, en 1790 a été créé le Tribunal de Cassation.

La Cour de cassation statue sur les pourvois en cassation formés contre les arrêts et jugements rendus en dernier ressort par les juridictions de l'ordre judiciaire. Elle ne connait pas du fond des affaires sauf disposition législative contraire. Relevant davantage de la procédure pénale ou civile, le mécanisme du pourvoi ne sera pas abordé ici.

Le rôle de la Cour de Cassation est d'unifier l'application de la loi et du droit sur l'ensemble du territoire. Même si les juges du fond ne sont pas tenus par les arrêts de la Cour de cassation, ils se conforment dans l'ensemble à sa jurisprudence.

L'organisation (I) et le fonctionnement (II) de la Cour de cassation sont réglementés par le Code de l'organisation judiciaire.

I. L'organisation de la Cour de cassation

Après avoir détaillé la composition de la Cour de cassation (A), nous verrons les différentes commissions qui la composent (B).

A. Composition de la Cour de cassation

La composition de la Cour de cassation est fixée par décret en Conseil d'Etat. Elle se compose tout d'abord d'un Premier Président. Ce dernier préside notamment l'assemblée plénière, fixe les attributions de chacune des chambres civiles par ordonnance après avis du procureur général et détermine, à l'intérieur de chaque chambre, le nombre de sections et les règles de répartition des affaires entre elles. Il affecte chaque affaire à la section compétente ou décide, le cas échéant, de son examen en formation plénière. Il préside le Conseil supérieur de la magistrature lorsque celui-ci siège en tant qu'organe de discipline pour des magistrats du siège.

Des présidents de chambre et des conseillers composent également la Cour de cassation, ce sont des magistrats d'un grade élevé. Des conseillers à la Cour de cassation en service extraordinaire viennent prêter renfort aux conseillers. Ils peuvent être nommés s'ils justifient de 25 années d'activité professionnelle, et si leur compétence et leur activité professionnelle les qualifient particulièrement pour l'exercice de fonctions judiciaires à la Cour de Cassation. Ils exercent les fonctions de conseillers, leur nombre ne peut excéder le dixième de l'effectif des magistrats hors hiérarchie du siège de la Cour de Cassation. Ils sont nommés pour une durée de huit ans non renouvelable (art 40-1 et 40-2 de l'ordonnance du 22 décembre 1958).

A ces membres s'ajoutent des conseillers référendaires qui sont au nombre d'1 ou 2 par chambre. Ils aident les conseillers dans la rédaction des arrêts et participent dorénavant aux audiences avec voix délibérative.

Enfin des auditeurs viennent compléter les magistrats du siège. Ils exercent des attributions administratives et participent aux travaux d'aide à la décision tels que définis par le premier président, notamment en ce qui concerne le traitement automatisé de données jurisprudentielles. Ils peuvent assister aux audiences des chambres.

La Cour de cassation est dotée d'un parquet autonome composé du procureur général, de premiers avocats généraux, d'avocats généraux référendaires. Il existe également des avocats généraux en service extraordinaire leur mode de recrutement fixé par les articles 40-1 et 40-2 de l'ordonnance du 22 décembre 1958 est identique à celui des conseillers en service extraordinaire.

Le greffe de la Cour de cassation est composé de directeur de greffe et de greffiers de chambre.

B. Les différentes commissions composant la Cour de cassation

Auparavant au nombre de quatre, elles sont aujourd'hui trois.

La première est une commission chargée de statuer sur le retrait ou la suspension de l'habilitation des officiers de police judiciaire. Elle est composée de trois magistrats du siège de la Cour de cassation ayant le grade de président de chambre ou de conseiller. Ces magistrats sont désignés annuellement, en même temps que trois suppléants, par le bureau de la Cour de cassation. Les fonctions de ministère public sont remplies par le parquet général. La commission statue par une décision motivée. Les débats ont lieu et la décision est rendue en chambre du conseil. Le débat est oral, le requérant peut être entendu personnellement sur sa demande ou celle de son conseil, il peut être assisté de son conseil.

La procédure devant la commission est fixée par décret en Conseil d'Etat. (art 16-2 et 16-3 du code de procédure pénale (CPP)).

La deuxième commission est la Commission nationale de réparation des détentions (art. 149-3 du CPP). Cette commission statue sur les recours formés contre les décisions prises par le premier président de la Cour d'appel en 1ère instance. Elle statue souverainement et ses décisions ne sont susceptibles d'aucun recours. Le bureau de la Cour de cassation peut décider que cette commission comportera plusieurs formations. Elle est composée du premier président ou de son représentant qui le préside, et de deux magistrats du siège ayant grade de président de chambre, de conseiller ou de conseiller référendaire, désignés annuellement par le bureau de la Cour. Les fonctions du ministère public sont remplies par le parquet général.

Et enfin la troisième est la Commission d'instruction des demandes en révision et en réexamen composée de 5 magistrats titulaires et 5 magistrats suppléants désignés par la Cour de révision et de réexamen qui est elle composée de 18 magistrats dont le président de la chambre criminelle. Elle statue sur les demandes en révision d'une décision pénale définitive suite à un arrêt de la Cour européenne des droits de l'homme. Créée par la loi du 20 juin 2014, elle est venue remplacer la Commission de révision et la Commission de réexamen.

II. Le fonctionnement de la Cour de cassation

La Cour de cassation comprend des formations juridictionnelles (A) et des formations administratives (B).

A. les formations juridictionnelles

La Cour de cassation se compose de six chambres, cinq chambres civiles dont une chambre commerciale et une chambre sociale, et une chambre criminelle. Chaque chambre comprend une ou plusieurs sections, elle se compose d'un président de chambre, de conseillers, conseillers référendaires, un premier avocat général, un ou plusieurs avocats généraux, un ou plusieurs avocats généraux référendaires et un greffe de chambre.

Il existe différentes formations, la formation ordinaire qui statue à 5 magistrats et la formation restreinte qui se compose de 3 magistrats. Cette dernière examine les affaires et statue lorsque la solution du pourvoi s'impose sinon elle renvoie à la formation ordinaire.

Lorsqu'une affaire pose une question relevant normalement des attributions de plusieurs chambres ou si la question est susceptible de recevoir des solutions divergentes, le renvoi devant une chambre mixte peut être ordonné, il doit l'être en cas de partage égal des voix. C'est le Premier Président qui désigne sur proposition des présidents de chambre la composition des chambres mixtes.

Enfin, le renvoi d'une affaire peut être ordonné devant l'assemblée plénière lorsque l'affaire pose une question de principe, notamment s'il existe des solutions divergentes entre le juge du fond. Il est obligatoire après cassation d'un premier arrêt si la décision est attaquée par les mêmes moyens.

B. Les formations administratives

La Cour de cassation est composée d'un bureau. Celui-ci comprend le premier président, le président de chambre, le procureur général, le premier avocat général dont le rang est le plus élevé, deux premiers avocats généraux désignés par le procureur général. Il siège avec l'assistance du directeur de greffe. Il règle par délibération les matières dans lesquelles compétence lui est donnée par la loi et les règlements.

La Cour de cassation est également composée d'assemblées générales présidées par le Premier Président.

Enfin elle comprend un service de documentation et d'étude (SDE) placé sous l'autorité du Premier Président. Il est dirigé par un président de chambre qui exerce cette fonction à plein temps et son fonctionnement est assuré par les auditeurs à la Cour de cassation. Il rassemble notamment les éléments d'information utiles aux travaux de la Cour, classe les pourvois, analyse et met en mémoire informatique les moyens de cassation. Un arrêté du Garde des Sceaux fixe les conditions dans lesquelles la documentation est mise à la disposition des juridictions. Le SDE tient une base de données rassemblant les décisions et avis de la Cour de cassation.

La Cour dispose également d'une formation qui se prononce sur les demandes d'avis dans les matières autres que pénales. Elle comprend le Premier Président, le président de chambre et deux conseillers désignés pour chaque chambre.

Question n°2 :

Les formations administratives et juridictionnelles du tribunal de grande instance.

Issu du tribunal de district, le tribunal de grande instance a été crée par l'ordonnance de 1958. Il est la juridiction de droit commun du premier degré. Il existe au moins un tribunal de grande instance (TGI) par ressort de cour d'appel, la géographie judiciaire ne correspond pas à la géographie administrative. Lors de la réforme de 2008, 23 TGI ont fermé, trois ont ré-ouvert récemment comme Tulle.

Dans le cadre de la réforme « Justice du 21ème siècle » la précédente Garde des Sceaux a engagé un important travail avec pour objectif une justice plus proche, avec davantage de dialoguer social. Ce qu'est venu concrétiser le décret du 8 décembre 2014 entré en vigueur le 1er janvier 2015 en instaurant une communauté de travail au sein des juridictions.

Le tribunal de grande instance est à la fois un organe judiciaire (I) et une entité administrative (II).

I. Les formations juridictionnelles

A. Le principe : la collégialité et la publicité des débats

Le TGI comprend une ou plusieurs chambres qui sont présidées par le président ou premier vice-président ou un vice-président.

Le TGI statue en collégialité, un président et deux assesseurs. S'il manque un magistrat, un juge de proximité ou un avocat peuvent compléter la formation sans qu'ils soient en nombre supérieur par rapport aux magistrats.

Le décret du 8/12/2014 a crée une nouvelle disposition qui prévoit que dans les TGI composés d'au moins deux chambres, les jugements peuvent être rendus par une formation de deux chambres réunies présidée par le président du TGI et comprenant, outre les présidents de ces chambres, deux magistrats assesseurs. Cette formation siège au nombre de sept. Elle est saisie en cas de particulière complexité ou si une affaire est susceptible de recevoir des solutions divergentes.

Le TGI statue en audience publique ce qui correspond à un des grands principes posés par la convention européenne des droits de l'homme. Cela permet une meilleure transparence de la justice.

B. L'exception : la formation à juge unique et la chambre du conseil

Le code de l'organisation judiciaire prévoit certaines affaires pour lesquelles le TGI statue à juge unique (art R212-8), il s'agit des litiges en matière d'accident de la circulation terrestre, des demandes en reconnaissance et en exequatur des décisions judiciaires et actes publics étrangers ainsi que des sentences arbitrales françaises et étrangères et des ventes de biens de mineurs et de celles qui leur sont assimilées.

Toutefois, le juge peut toujours renvoyer une affaire à la formation collégiale.

Au sein du TGI il existe des juges uniques à compétences spéciales, ce sont les juges aux affaires familiales, les juges de l'exécution et les juges de l'expropriation.

Le président statue également en tant que juge unique en matière de référé et de requête, et ce par ordonnance. Il s'agit de procédure d'urgence, il ne statue pas sur le fond.

Il existe également des exceptions à la publicité des débats, on dit alors que le TGI statue en chambre du conseil ou à huis clos. C'est le cas en matière gracieuse mais également parfois en matière contentieuse quand il y a par exemple un risque d'attente à la vie privée. En matière de juge aux affaires familiales, il n'y a pas de publicité.

II. Les formations administratives

A. Les assemblées générales

Il existe cinq assemblées générales (AG) au sein des TGI : l'AG des magistrats et de fonctionnaires, l'AG des magistrats du siège, l'AG des magistrats du parquet, l'AG des magistrats du siège et du parquet et l'AG des fonctionnaires.

L'AG des magistrats du parquet est présidée par le procureur, celle des fonctionnaires par le directeur de greffe et les autres par le président.

Les AG ont essentiellement un rôle consultatif, le décret du 8/12/2014 a augmenté leurs pouvoirs. Elles se réunissent au moins une fois par an. Le décret du 8/12/2014 a instauré un quorum : l'AG ne peut valablement se réunir que si la moitié au moins de ses membres est présente ou représentée. Si le quorum n'est pas atteint l'AG est à nouveau convoquée dans un délai minimum de 8 jours, ne pouvant excédée un mois (délai raccourci par le décret), elle peut alors valablement délibérer si un tiers au moins de ses membres est représenté.

Chacune des AG dispose d'un règlement intérieur qui fixe les modalités de convocation, de dépouillement des votes. Le Garde des Sceaux a fixé par arrêté un règlement intérieur type qui peut être adopté pour améliorer la concertation interne.

L'AG des magistrats du siège ne peut émettre un avis sur le projet d'ordonnance que si au moins 50% des magistrats sont présents ou représentés. Si le quorum n'est pas atteint ou l'avis défavorable, l'AG est à nouveau convoquée dans un délai de 8 jours à 1 mois.

B. Les Commissions

Le décret du 8/12/2014 a remplacé la commission permanente par la commission plénière et en a modifié les conditions d'élection.

Elle est composée du président qui la préside, en sont membres de droit le procureur de la République et le ou les directeurs de greffe. Elle comprend les membres des commissions restreintes, et quand il n'y en a pas, les membres sont élus selon les modalités fixés à l'art. R212-51 du COJ.

Elle ne peut siéger que si plus de la moitié de ses membres sont présents, le vote a lieu à la majorité.

Elle prépare les réunions de l'AG plénière, donne son avis sur les demandes d'attribution de mobilier, propose des mesures tendant à faciliter l'accueil et la démarche au public et assure la liaison avec les organismes sociaux ou professionnels dont l'activité est liée au fonctionnement de la justice.

Elle peut saisir le comité de gestion de toute question relative à ses compétences.

Dans les TGI d'au moins 20 magistrats, il existe des commissions restreintes pour chaque AG. La commission restreinte de l'AG des magistrats du Parquet a été créée par le décret du 8/12/2014. Elle est présidée par le président de l'AG à laquelle elle appartient. Ses membres sont élus au scrutin proportionnel avec panachage et vote préférentiel. Le mandat de ses membres est de 2 ans renouvelable 1 fois. Le vote a lieu à la majorité.

Elle prépare les réunions de l'AG.

Le décret du 8/12/2014 a créé au sein de TGI un comité de gestion composé du président, du procureur et du directeur de greffe (DG). Le DG est ainsi associé à la gestion de la juridiction. Il se réunit au moins une fois par mois. Il débat de questions de gestion et de fonctionnement de la juridiction et éventuellement d'autres questions proposées par ses membres. Les orientations arrêtées lors des réunions sont consignées par le président dans un registre de délibérations et sont communiquées aux membres de la commission plénière.

Le président dispose d'importants pouvoirs notamment de contrôle.

Toujours dans le sens de davantage de dialogue social des conseils de juridiction en expérimentation en associant des acteurs externes comme le bâtonnier, des élus, des membres de la protection judiciaire de la jeunesse ou de l'administration pénitentiaire. Il s'agit de discuter de points tels que l'aide juridictionnelle ou la médiation et non de questions juridictionnelles ni de l'organisation de la juridiction.

Procédure civile

Question n° 3:

Les incidents d'instance.

Les incidents d'instance sont réglementés aux articles 367 et suivants du CPC. En dehors des jonctions et disjonctions qui permettent au juge, par mesure d'administration judiciaire insusceptible de recours, de réunir plusieurs instances pendantes devant lui s'il est de l'intérêt d'une bonne justice de les instruire et juger ensemble, ou au contraire de les scinder s'il est de l'intérêt d'une bonne justice de traiter séparément les prétentions, les incidents d'instance sont de trois natures. Soit ils interrompent l'instance, soit ils la suspendent, soit ils l'éteignent.

I. Incidents interrompant l'instance.

L'article 369 du CPC pose 3 causes d'interruption faisant effet dès leur réalisation : la majorité d'une partie, la cessation des fonctions de l'avocat en cas de représentation obligatoire, la sauvegarde, le redressement ou la liquidation judiciaire si cela emporte assistance ou dessaisissement de la partie. L'article 370 du CPC pose 3 causes d'interruption faisant effet à compter de leur notification : le décès d'une partie dans l'hypothèse d'une action transmissible, la cessation de fonction du représentant légal d'un incapable, le recouvrement ou la perte de la capacité d'ester en justice d'une partie.

Il n'y a pas interruption si l'évènement survient ou est notifié après l'ouverture des débats puisqu'il n'y a pas eu atteinte aux droits des parties, notamment au droit de se défendre.

L'interruption a pour effet de rendre caduc tout acte accompli après l'interruption, ce compris le jugement passé en force de chose jugée. Toutefois, l'acte pourra être confirmé par la partie qui bénéficiait de l'interruption, soit expressément, soit tacitement. L'interruption d'instance interrompt également la péremption.

L'interruption ne dessaisit pas le juge. L'instance pourra être reprise volontairement par la partie qui en bénéficiait, en principe par voie de conclusions. Elle peut également être reprise par voie de citation. Si les parties ne reprennent pas l'instance, le juge peut inciter les parties à le faire. Il radiera l'affaire si elles ne le font pas dans le délai imparti.

II. Les incidents suspendant l'instance

L'article 378 du CPC permet au tribunal de surseoir à statuer dans l'attente de la survenance d'un événement qu'elle détermine. En dehors des cas prévus par la loi, par exemple dans le cadre de l'article 4 du CPP, le sursis à statuer est un pouvoir discrétionnaire des juges du fond. Le sursis doit impérativement avoir une durée déterminée, qui peut être revue par le juge.

Le sursis suspend également la péremption. Il ne dessaisit pas le juge. A l'expiration du sursis, l'instance reprend à l'initiative des parties ou à la diligence du juge.

Le sursis peut être frappé d'appel immédiat, indépendamment du jugement au fond, sur autorisation du premier président de la cour d'appel, s'il est justifié d'un motif grave ou légitime, dans un délai d'un mois.

Le tribunal peut également radier l'affaire au rôle, ce qui là aussi suspend l'instance. Conformément à l'article 381 du CPC, il s'agit de sanctionner le défaut de diligences des parties. D'ailleurs, le greffe notifie la radiation par lettre simple aux parties comme à leurs représentants, en leur précisant le motif. Les parties pourront demander la réinscription au rôle et la reprise de l'instance, sur justification de l'accomplissement des diligences.

La radiation est une mesure d'administration judiciaire, insusceptible de recours.

Le retrait du rôle peut être ordonné lorsque toutes les parties en font la demande écrite et motivée. C'est une sorte de radiation conventionnelle. L'affaire est retirée du rôle et l'instance suspendue sans dessaisissement du juge, jusqu'à ce qu'une partie demande la réinscription au rôle.

III. Incidents éteignant l'instance

L'instance peut s'éteindre accessoirement à l'action du fait de la transaction des parties, de l'acquiescement aux prétentions de l'adversaire, du décès d'une partie si l'action n'est pas transmissible, ou du fait du désistement d'action qui vaut renonciation au droit dont on a la libre disposition et qui n'a pas été accepté. Conformément à l'article 384 du CPC, le dessaisissement est constaté par une décision. L'instance ne pourra pas être réintroduite puisqu'il n'y a plus d'action. L'instance peut aussi s'éteindre de façon autonome dans les conditions de l'article 385 du CPC.

L'extinction peut être due à la péremption, qui consiste en une absence de diligence pendant deux ans. La diligence est un acte ayant pour objet de faire avancer la procédure, une impression processuelle, même non comprise dans le CPC on ne peut reprocher l'absence de diligence si aucune partie n'y est tenue, par exemple après la clôture des débats. Si elle est de droit, la péremption ne peut pas être prononcée d'office par le juge, mais doit être demandée par une partie.
L'instance peut être éteinte par le désistement du demandeur, accepté par le défendeur. L'acceptation n'est pas requise en absence de défense au fond ou fin de non-recevoir. Le refus qui ne se fonde sur aucun motif légitime n'empêche pas le désistement d'être parfait.

La caducité est également cause d'extinction de l'instance. Il s'agit de dépôt tardif au greffe de l'assignation. Devant le TGI, l'assignation doit être remise dans les 4 mois (article 757 du CPC), devant le TI dans les 8 jours.
La décision qui constate la caducité peut être rapportée en cas d'erreur.

Dans ces 3 cas, l'instance seule est éteinte, pas l'action. Une nouvelle instance peut donc être réintroduite.

Question n° 4:

La mise en état devant le TGI.

Lorsque l'affaire appelée à la conférence du Président n'apparaît pas en état d'être jugée, la mise en état est confiée au juge de la mise en état (JME), conformément aux articles 763 et suivants du CPC. Le JME dispose d'un pouvoir triple, qui limite le principe dispositif.

I. Maître du temps de la mise en état

Le juge de la mise en état veille au déroulement loyal de la procédure, notamment à la ponctualité des échanges des conclusions et de la communication des pièces. Il fixe, au fur et à mesure de l'instruction, les délais impartis aux parties, en prenant en compte la complexité, la nature et l'urgence de l'affaire. Il peut proroger ces délais. Le JME peut proposer un calendrier de procédure, qui ne pourra être prorogé qu'en cas de cause grave et justifiée.

Si les parties ne respectent pas les délais impartis, il dispose d'un pouvoir d'injonction. Si l'une des parties n'accomplit pas les actes de la procédure dans les délais, le JME peut prononcer la clôture partielle à son encontre (article 380 CPC). Sauf pour répliquer à des moyens nouveaux, ou en cas de cause grave et justifiée, cette partie ne pourra plus conclure et produire de pièces. La radiation peut être prononcée si aucune des parties n'accomplit les diligences dans les délais impartis.

II. Pouvoir de mise en état intellectuelle

Conformément au principe dispositif, ce sont les parties qui soumettent au juge leurs prétentions par conclusions qualificatives et récapitulatives, et présentent les faits concluants. Toutefois, le JME a un rôle d'impulsion important dans la mise en état. Il peut entendre les avocats et les parties, les inviter à répondre aux moyens sur lesquels ils n'ont pas conclu, à fournir des explications de fait ou de droit qu'il estime nécessaire à la solution du litige. Il peut demander la communication ou la production de pièces, y compris celle détenues par un tiers.

Il peut également inviter les parties à mettre en cause tous les intéressés dont la présence lui paraît être nécessaire à la solution du litige.
Le JME peut ordonner toute mesure d'instruction, dont il assure le contrôle. Lorsqu'il estime l'affaire en état, le JME prononce la clôture de l'instruction par ordonnance non motivée et insusceptible de recours.

III. Pouvoir juridictionnel

Le JME a un pouvoir de décision important. Certaines de ses décisions ont autorité de la chose jugée au provisoire. Par exemple, il peut ordonner une provision pour le procès, accorder une provision au créancier lorsque l'existence de l'obligation n'est pas sérieusement contestable, ordonner toute mesure provisoire ou conservatoire, ou comme évoqué précédemment une mesure d'instruction. Il s'agit d'une compétence exclusive.

Les décisions du JME peuvent avoir autorité de la chose jugée au principal. Le JME statue en effet exclusivement jusqu'à son dessaisissement sur les exceptions de procédure et les incidents mettant fin à l'instance.

Les décisions du JME ne sont pas susceptibles d'opposition. En principe, elles ne sont pas susceptibles d'appel immédiatement. Toutefois, elles peuvent faire l'objet d'un appel indépendamment du jugement au fond, dans les 15 jours de leur signification, lorsqu'elles prononcent une mesure provisoire en matière de divorce et de séparation de corps, elles statuent sur un incident mettant fin à l'instance et constatent son extinction, elles statuent sur une exception de procédure, elles accordent une provision, dans les conditions de l'article 776 4° du CPC. Les décisions d'expertises ou de sursis à statuer sont également susceptibles d'appel sur autorisation du premier président de la cour d'appel.

Procédure pénale

Question n° 3:

La compétence pénale du juge des libertés et de la détention

Le juge des libertés et de la détention (JLD), parfois surnommé « Jamais libre pour le Dîner » a été créé par la loi sur le renforcement de présomption d'innocence du 15 juin 2000. Né des critiques du juge d'instruction et de la volonté de contrôler davantage le Parquet, le JLD intervient non seulement dans la procédure pénale, mais également dans d'autres domaines tels que les hospitalisations d'office ou encore le contentieux des étrangers.

Au fur et à mesure des réformes, le JLD, s'est vu attribuer davantage de compétences. Doté d'une compétence exclusive en matière de détention provisoire (I), il est devenu incontournable sur l'ensemble de la procédure (II).

I. Le JLD : une compétence exclusive en matière de détention provisoire

A. Le statut du JLD

Le JLD est un magistrat du siège ayant un rang de vice-président, premier président ou président. Il statue à juge unique et n'a pas de statut particulier. Il peut être remplacé par un par un magistrat du siège le plus ancien dans le grade le plus élevé. Il est désigné par le président du TGI.

Lorsqu'il statue en débat contradictoire, il est assisté d'un greffier.

Le JLD statue par ordonnance.

Il existe des incompatibilités, il ne peut pas participer au jugement des affaires pénales dont il a connu. Ce qui peut poser problème dans les petites juridictions.

Le JLD es saisi par le juge d'instruction ou par le procureur de la République.

B. Une compétence exclusive en matière de détention provisoire

En ôtant la compétence en matière de détention provisoire au juge d'instruction, le législateur a voulu avoir un double regard sur la mise en détention.

Le JLD est saisi par le juge d'instruction par une ordonnance motivée accompagnée du dossier de la procédure et des réquisitions du procureur de la République.

Le JLD procède alors à un débat contradictoire.

La personne peut demander un délai de 4 jours. Si le JLD estime qu'il y a lieu à placer la personne en détention provisoire il statue par ordonnance motivée. Les critères sont notamment les suivants : risque de trouble à l'ordre public (uniquement en matière criminelle), insuffisance du contrôle judiciaire, garantie du maintien à la disposition de la justice, risque de pressions… etc. Le JLD prend alors un mandat de dépôt.

Il peut également être saisi par le procureur de la République lorsque ce dernier a rendu des réquisitions aux fons de placement en détention provisoire et que le juge d'instruction a prononcé un contrôle judiciaire.

Le JLD est compétent pour statuer sur la demande de mise en liberté.

Il partage sa compétence en matière de contrôle judiciaire avec le juge d'instruction.

II. Le JLD : devenu incontournable dans l'ensemble de la procédure pénale

A. Des compétences accrues dans le cadre de l'enquête

Les différentes réformes pénales sont venues augmenter les pouvoirs du JLD dans le cadre de l'enquête. Il agit alors sur saisine du procureur de la République.

Dans le cadre de la garde à vue, il peut autoriser le report de la présence de l'avocat. Il peut autoriser que des perquisitions aient lieu sans l'assentiment de la personne.

En matière de criminalité organisée, il peut également autoriser le report de la présence de l'avocat, faire procéder à des écoutes téléphoniques ou encore autoriser des perquisitions en dehors des heures légales. Il peut également dans ce domaine autoriser des prolongations de garde à vue.

Il est également compétent en matière de géolocalisation.

Il peut autoriser la déposition de témoin anonyme.

B. Il est devenu incontournable dans l'ensemble de la procédure pénale.

Le JLD est compétent pour délivrer des mandats d'arrêts.

Dans la phase jugement, il peut être saisi par le président du tribunal en matière de comparution sur reconnaissance préalable de culpabilité si le prévenu souhaite un délai, le JLD procède alors à un débat sur un éventuel placement en détention provisoire ou son contrôle judiciaire dans le cadre de la comparution immédiate et de convocation par procès verbal.

Le JLD est compétent pour placer en détention provisoire ou sous contrôle judiciaire dans le cadre des comparutions immédiates et des convocations par procès-verbal.

En matière de FNAEG, il peut être sais aux fin d'effacement.

Il est compétent en matière de saisies conservatoires et de remise à la Cour pénale internationale.

Question n° 4:

Les mandats d'arrêt.

Il existe cinq mandats, le mandat d'amener, le mandat de comparution, le mandat de recherche, le mandat de dépôt, et le mandat d'arrêt.

Le mandat d'arrêt est l'ordre donné à la force publique de rechercher la personne à l'encontre de laquelle il est décerné et de la conduire devant lui après l'avoir, le cas échéant, conduite à la maison d'arrêt indiquée sur le mandat, où elle sera reçue et détenue.

La loi du 9 mars 2004 a modifié les dispositions applicables aux mandats et créé le mandat d'arrêt européen.

Après avoir vu le régime du mandat d'arrêt (I) nous verrons ses effets et le mandat d'arrêt européen (II).

I. Le régime du mandat d'arrêt.

A. Les règles de forme et de fond et leurs sanctions.

Le mandat d'arrêt doit préciser l'identité de la personne à l'encontre de laquelle il est décerné. Il est daté et signé par le magistrat qui l'a décerné et revêtu de son sceau. Il doit mentionner les faits imputés à la personne et leurs qualifications juridiques ainsi que les articles de loi applicables.

Le nom et la qualité du magistrat doivent être précisés. Il est édité en 2 originaux, et deux copies.

L'inobservation de ces formalités peut donner lieu à des sanctions disciplinaires.

Le mandat d'arrêt ne peut être délivré qu'à l'encontre d'une personne en fuite ou résident hors du territoire de la République et que si le fait comporte une peine d'emprisonnement correctionnelle ou plus grave.

Il faut qu'il existe des indices graves et concordants laissant présumer qu'elle ait commis une infraction. Il peut être délivré par le juge d'instruction, le JLD, le tribunal correctionnel ou le juge d'application des peines.

B. La diffusion et la notification du mandat d'arrêt.

Le mandat d'arrêt peut être diffusé par tout moyen en cas d'urgence.
Il est notifié par un officier ou un agent de police judiciaire ou par un agent de la force publique qui en fait l'exhibition. En cas d'incarcération il peut être notifié par le chef d'établissement pénitentiaire. L'agent donne une copie à la personne et informe le Procureur de la République immédiatement.

Les mandats d'arrêts sont exécutoires sur l'ensemble du territoire de la République. L'agent chargé de l'exécution ne peut s'introduire dans le domicile d'un citoyen qu'aux heures légales c'est-à-dire entre 6h et 21h, il s'agit là d'un véritable pouvoir de perquisition avec pour seule finalité de retrouver la personne. L'agent peut se faire accompagner d'une force suffisante.

II. Les effets du mandat d'arrêt et le mandat d'arrêt européen

A. les effets du mandat d'arrêt.

Depuis la loi du 15 juin 2000, la délivrance du mandat d'arrêt ne vaut plus mise en examen. Si la personne n'est pas trouvée il faudra un procès verbal de perquisition pour envisager la mise en examen.
La personne est présentée dans les 24h suivant son arrestation devant le juge d'instruction pour procéder à son interrogatoire.
Si la personne est arrêtée à plus de 200 kms du siège du juge d'uinstruction et qu'il n'est pas possible de la conduire dans les 24h devant ce magistrat, elle sera conduite dans les 24h devant le JLD qui reçoit ses déclarations. S'il y a lieu à transfèrement la personne est conduite à la maison d'arrêt indiquée dans les 4 jours suivant la notification du mandat.
Les dispositions de l'article 63-1 CPP sont applicables c'est-à-dire qu'elle peut avoir accès à un médecin ou un avocat.

B. Le mandat d'arrêt européen.

Le mandat d'arrêt européen est une décision judiciaire émise par un état membre de l'union européenne en vue de l'arrestation et de la remise par un autre état membre d'une personne recherchée pour l'exercice de poursuites pénales ou pour l'exécution d'une peine ou d'une mesure de sureté privative de liberté.

Il est plus efficace et rapide que la procédure d'extradition, car il s'agit d'une procédure purement judiciaire et non administrative, l'intervention de l'exécutif (décret d'extradition) n'est plus nécessaire.
Il peut être délivré pour des faits punis d'une peine privative de liberté supérieure ou égale à un an ou lorsqu'une peine supérieure à 4 mois d'emprisonnement a été prononcée.

Il doit contenir les renseignements suivants : l'identité et la nationalité de la personne recherchée, la désignation précise et les coordonnées complètes de l'autorité judiciaire dont il émane, l'indication de l'existence d'un jugement exécutoire, d'un mandat d'arrêt, la nature et la qualification de l'infraction, la date et les circonstances de l'infraction, le degré de participation et le cas échéant la peine prononcée.

Il doit être traduit dans la langue officielle de l'Etat auquel il est adressé. Il peut être adressé par tout moyen à l'autorité judiciaire d'exécution ou alors être transmis par la voie du système d'information Schengen ou le réseau de télécommunication sécurisé du réseau judiciaire européen, ou encore par Interpol.

Toute personne appréhendée en exécution d'un mandat d'arrêt européen doit être conduite dans les 48h devant le procureur général territorialement compétent. La personne a la faculté de consentir ou de refuser à sa remise aux autorités compétentes.

Procédure prud'homale

Question n° 3:

Le conseiller rapporteur.

D'abord consacré par la pratique, le conseiller rapporteur a été validé par la loi de 1978. Dans un premier temps le législateur avait invalidé cette pratique sur le fondement du non respect de la parité, notamment lorsqu'un seul conseiller rapporteur était désigné. Ce dernier est alors revenu sur sa décision en validant cette pratique tout en précisant que si deux conseillers rapporteurs étaient désignés, la parité doit impérativement être respectée.

Le contentieux prud'homal est un contentieux qui peut paraître déséquilibré au profit de l'employeur. L'employé pouvant rencontrer certaines difficultés à se défendre, car il n'a pas nécessairement entre les mains les moyens ou documents pour faire valoir ses prétentions. L'intervention d'un ou deux conseiller rapporteurs est donc quelques fois nécessaires afin de faire avancer les dossiers et rendre l'affaire ne l'état d'être jugée.

Le recours aux conseillers rapporteurs est une procédure atypique du conseil de prud'hommes (I), en effet ces derniers sont dotés de pouvoirs afin de mettre une affaire en état d'être jugée (II).

I. Le conseiller rapporteur : procédure atypique du CPH.

Il conviendra d'évoquer la désignation du conseiller rapporteur (A), pour ensuite étudier le rôle qu'il joue (B).

A. La désignation du conseiller rapporteur.

Il peut être désigné un ou deux conseillers rapporteurs. Si un seul est désigné, ce dernier peut indifféremment appartenir à la section employeur ou salarié. Par contre si deux conseillers rapporteurs sont désignés, il devra avoir obligatoirement un conseiller rapporteur salarié et un conseiller rapporteur employeur.
Il convient de préciser que le choix du conseiller rapporteur ne se fait pas uniquement dans la section où l'affaire est jugée. En effet le principe de l'autonomie des sections ne s'applique pas puisque la désignation du conseiller rapporteur est faite en fonction des compétences particulières qu'il peut avoir pour faire avancer l'affaire.

La désignation peut intervenir à tout moment de la procédure par le bureau de conciliation et d'orientation, par le bureau de jugement, la formation de référé et même devant la formation de départage.

Les conseillers prud'homaux désignent un ou deux conseillers à leurs appréciations souveraines. Il s'agit d'une mesure d'administration judiciaire insusceptible de recours. Parallèlement le choix de désigner un conseiller rapporteur (employeur ou salarié) ou deux n'appartient qu'à la formation qui le désigne, les parties ne pourront pas soulever une rupture de la parité.

B. Le rôle du conseiller rapporteur.

Son rôle est de mettre l'affaire en état d'être jugé. Cependant il convient de rappeler l'article 9 du code de procédure civile « il incombe à chaque partie de prouver conformément à la loi les faits nécessaires au succès de sa prétention». En effet une mesure d'instruction ne peut être ordonnée sur un fait que si la partie qui l'allègue ne dispose pas d'éléments suffisant pour le prouver. En cas une mesure d'instruction ne peut être ordonnée en vue de suppléer la carence de la partie dans l'administration de la preuve.

Le conseiller rapporteur doit donc revoir les éléments d'information nécessaires au CPH pour statuer.

La formation qui désigne le conseiller rapporteur fixe un délai pour accomplir sa mission sauf en matière de licenciement pour motif économique dont le délai maximal est de trois mois.

La formation précise également les points qu'elles souhaitent se faire éclaircir, le conseiller rapporteur est donc tenu d'éclaircir ces points particuliers. Lorsque deux conseillers rapporteurs sont désignés dans une même affaire (un salarié et un employeur), ils procèdent ensemble à leur mission.

Le conseiller rapporteur doit mener ses investigations de manière contradictoire et impartiale. En effet, il peut faire parti de la formation de jugement, le respect de l'impartialité est primordiale s'il ne veut pas faire l'objet d'une suspension légitime ou d'une récusation.

Dans la plupart des dossiers, les formations de « jugement » préfèrent procéder à la désignation d'un conseiller rapporteur, cette solution est moins coûteuse que les mesures d'instructions classiques. Par ailleurs, le conseiller rapporteur doit faire le choix des investigations les moins onéreuses pour mener à bien sa mission.

II. Les pouvoirs du conseiller rapporteur

Il convient de voir les moyens dont dispose le conseiller rapporteur (A), et l'établissement du rapport (B).

A. Les moyens à dispositions du conseiller rapporteur.

Le conseiller rapporteur peut :

- Entendre les parties, les inciter à fournir à fournir les explications nécessaires à la solution du litige.
- Il peut mettre en demeure de produire dans le délai qu'il détermine les documents ou justifications propres à éclairer le CPH.

Cependant il n'a pas le pouvoir de se faire remettre des documents contre le gré des personnes. Toutefois le président du TGI est compétent pour ordonner la production de pièces destinées à une instance prud'homale (dans le cadre de l'ordonnance sur requête).

En cas de non production des documents, le bureau de jugement tirera toute conséquence de l'abstention de la partie ou de son refus :

- Auditionner toute personne.
- Procéder ou faire procéder à toute mesure d'instruction. Il peut notamment s'adjoindre les services d'un technicien (art 242 du CPC).
- Il peut également ordonner toutes mesures nécessaires à la conservation des preuves ou objets litigieux.

Enfin, si les parties se concilient, même partiellement, le conseiller rapporteur constate l'accord intervenu dans un procès-verbal.
Les décisions prises par le conseiller rapporteur sont provisoires et n'ont pas l'autorité de la chose jugée. Elles ne peuvent faire l'objet d'un recours qu'avec jugement au fond. (Seul le 1er président de la cour d'appel peut stopper l'exécution provisoire si elle est manifestement illicite ou si le contradictoire n'a pas été respecté.)

B. L'établissement du rapport.

Après avoir recueilli l'ensemble des informations, le conseiller rapporteur établi un rapport écrit. Les textes ne font pas de l'écrit une obligation, il pourrait rendre compte oralement. Pour des raisons pratiques, l'écrit est privilégié.

Son rapport doit être neutre, impartial et permettre d'éclairer les conseillers prud'homaux afin de permettre la production d'un jugement (ou d'une conciliation).
Le rapport est remis à la partie demanderesse. Il n'a pas besoin d'être notifié aux parties car son contenu est censé avoir été débattu contradictoirement. Néanmoins il doit être mis à disposition au secrétariat-greffe du CPH.

Question n° 4:

Les voies de recours ordinaires.

Il est nécessaire dans toute société démocratique pour un justiciable de pouvoir contester une décision qu'il estime contraire à se intérêts.
L'utilisation des voies de recours doit être réfléchie car elle expose celui qui a exercé un recours dilatoire à une amende civile.
A l'exception des mesures d'administration judiciaire toutes les décisions prud'homales peuvent faire l'objet d'un recours que cela soit par voie ordinaire ou extraordinaire.
On distingue deux voies de recours ordinaire à savoir l'appel (I) et l'opposition (II).

I. L'appel.

L'article 542 du code de procédure civile prévoit l'appel comme la voie tendant à réformer ou annuler par la cour d'appel un jugement rendu par une juridiction de premier degré.
Ainsi l'exercice de l'appel est soumis à certaines conditions (A) et produit certains effets (B).

A. Les conditions de l'appel.

L'appel n'est ouvert que contre les décisions rendues en premier ressort.
Ce principe a deux limites, à savoir que l'on admet l'existence de l'appel différé.

Ainsi lorsque le jugement ne tranche pas tout le principal, ce jugement ne pourra faire l'objet d'un appel qu'avec l'accord du premier président de la cour d'appel en cas de motif grave et légitime.

C'est le cas également lorsque le bureau de conciliation et d'orientation prend des décisions en application des articles R 1454-14 et R 1454-15 du code du travail.

Elles ne peuvent faire l'objet d'un appel qu'avec le jugement sur le fond sauf excès manifeste de pouvoir.

Enfin des décisions rendues en dernier ressort soit parce que la demande est inférieure au taux de ressort (4000 euros) soit en raison de la nature de l'affaire (remise de document) ne peuvent faire l'objet d'un appel.

Ensuite, l'appel est ouvert à toutes les parties peu importe leur qualité. Il faut qu'elle y ait intérêt et qu'elle n'ait pas renoncé à leur droit.

La partie a 15 jours si c'est une ordonnance de référé et un mois si c'est un jugement à compter de la notification de la décision pour exercer son recours.

L'appel est formé devant la cour d'appel territorialement compétente et doit respecter les mentions prévues à l'article 58 du code de procédure civile et comporte les chefs auxquels se limite l'appel et une copie de la décision attaquée. (Article 1461-1 du code du travail). La requête doit être datée et signée par la partie ou son mandataire muni d'un mandat spécial s'il n'est pas avocat.

La requête peut être déposée directement devant la cour d'appel ou lettre recommandée.
Si toutes les conditions sont respectées l'appel produit de nombreux effets.

B. Les effets de l'appel.

Premièrement l'appel a un effet suspensif double c'est-à-dire que le délai de recours est suspensif ainsi que l'exercice du recours.
Deuxièmement l'appel a un effet dévolutif c'est-à-dire qu'il dessaisi la juridiction prud'homale du litige et le transfère à la chambre sociale de la cour d'appel pour qu'il soit statuer de nouveau en fait et en droit.

Le principe à tout de même des limites :
D'abord l'appel peut être limité à certains chefs de demande. Ensuite la cour d'appel en application de l'article 568 du code de procédure civile d'évoquer l'affaire si elle est saisie d'un jugement qui a ordonné une mesure d'instruction.
Enfin une spécificité prud'homale, l'article 1452-1 du code du travail autorise devant la cour d'appel les demandes nouvelles si elles découlent du même contrat de travail.

La seconde voie de recours ordinaire est l'opposition.

II. L'opposition

L'article 571 du code de procédure civile défère l'opposition comme la voie de recours tendant à faire rétracter un jugement rendu par défaut.
L'exercice de cette action est soumis à certaines conditions (A) et produit certains effets (B).

A. Les conditions de l'opposition.

L'opposition n'est ouverte qu'au jugement rendu par défaut, c'est-à-dire un jugement qui est rendu en dernier ressort et que la citation n'a pas été délivrée à personne.
L'opposition qui n'est ouverte qu'à la partie défaillante dans un délai d'un mois à compter de la notification.
Elle est portée directement devant le bureau de jugement et est faite selon les formes de saisine de la juridiction prud'homale à savoir, lettre recommandée, présentation volontaire ou assignation.

B. Effets de l'opposition.

Tout comme l'appel, l'opposition à un effet suspensif qui vaut aussi bien pour le recours que pour l'exercice du recours et un effet dévolutif.
Elle remet devant le même bureau de jugement les points jugés par défaut pour qu'il soit statué en fait et en droit.
De plus elle a un effet relatif car n'appartenant qu'à la partie défaillante.