

R É P U B L I Q U E F R A N Ç A I S E

MINISTÈRE DE LA JUSTICE

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

Paris, le

30 SEP. 2024

Circulaire Note

Bureau des recrutements et de la formation
(Bureau RHG4)

N° téléphone : 01 70 22 87 62 / 87 10

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

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

RESPONSABLES D'UO

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

MADAME LA DIRECTRICE DE L'ECOLE NATIONALE DE LA MAGISTRATURE
MADAME LA DIRECTRICE DE L'ECOLE NATIONALE DES GREFFES

POUR ATTRIBUTION

N° NOTE : SJ-24-268-RHG4/30.09.24

Mots clés : Rapport du jury – Concours – Directeurs des services de greffe judiciaires – Session 2024

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 2024 (session des 12 et 13 décembre 2023)

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) : RAPPORT DU JURY – STATISTIQUES - COPIES



**MINISTÈRE
DE LA JUSTICE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Direction des services judiciaires

Sous-direction des ressources humaines des greffes
Bureau des recrutements et de la formation – RHG4

Paris, le **30 SEP. 2024**

Affaire suivie par : Clara BOUVELLE et Adrien PAVY
Tél. : 01 70 22 87 62 / 01 70 22 87 10

LE GARDE DES SCAUX, 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, MESSIEURS LES PREMIERES PRESIDENTES ET PREMIERS
PRESIDENTS DES COURS D'APPEL
MESDAMES, MESSIEURS LES PROCUREURES GENERALES ET PROCUREURS
GENERAUX PRES LESDITES COURS.**

RESPONSABLES D'UO

**MONSIEUR LE PRESIDENT DU TRIBUNAL SUPERIEUR D'APPEL DE SAINT-
PIERRE-ET-MIQUELON
MONSIEUR LE PROCUREUR DE LA REPUBLIQUE PRES LEDIT TRIBUNAL
MADAME LA DIRECTRICE DE L'ECOLE NATIONALE DE LA MAGISTRATURE
MADAME LA DIRECTRICE DE L'ECOLE NATIONALE DES GREFFES**

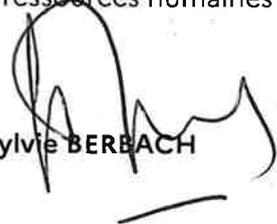
Objet : Rapport du jury des concours externe et interne pour le recrutement des directeurs des services de greffe judiciaires au titre de l'année 2024 (session des 12 et 13 décembre 2023).

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 2024 (session des 12 et 13 décembre 2023), composé :

- des éléments de présentation des concours externe et interne (données récapitulatives, éléments statistiques, niveau des candidats et annales 2024),
- 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.

La sous-directrice des ressources humaines des greffes


Sylvie BERBACH

**CONCOURS EXTERNE ET INTERNE
POUR LE RECRUTEMENT DES DIRECTEURS
DES SERVICES DE GREFFE JUDICIAIRES
AU TITRE DE L'ANNEE 2024**

Session des 12 et 13 décembre 2023

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 2024**, par arrêté du 1er août 2023 publié au *Journal officiel* de la République française le 4 août 2023.

Le nombre total de places offertes aux concours était fixé à **160**, soit :

- **96 places** pour le **concours externe**,
- **64 places** pour le **concours interne**.

La date limite de retrait des dossiers et de clôture des inscriptions était fixée au **16 octobre 2023**.

Les **épreuves écrites** se sont déroulées les **12 et 13 décembre 2023** dans 18 centres d'examen sur le territoire hexagonal et 7 centres d'examen en outre-mer.

Les **épreuves orales** se sont déroulées du **18 mars 2024** au **29 mars 2024** à l'Espace LA ROCHEFOUCAULD – 11 Rue de La Rochefoucauld - 75009 PARIS

COMPOSITION DU JURY

Les membres du jury ont été désignés par arrêté du 23 octobre 2023 :

- **Monsieur Jean-Jacques BOSC**, président du jury, Magistrat honoraire,
- **Monsieur David AUBER**, directeur de greffe du tribunal judiciaire de Dieppe,
- **Madame Florence BEAURIOT**, directrice des services de greffe au parquet du tribunal judiciaire de Paris,
- **Madame Laëtitia BEGUIN**, directrice de greffe du tribunal judiciaire de Saint-Quentin,
- **Monsieur Philippe BERNIER**, attaché principal d'administration au secrétariat général du ministère de l'économie, des finances et de la souveraineté industrielle et numérique,
- **Madame Sylvie BUSSON**, directrice de greffe adjointe du tribunal judiciaire d'Alençon,
- **Monsieur Rémi DARTIGUELONGUE**, directeur délégué à l'administration régionale judiciaire du service administratif de la cour d'appel de Toulouse,
- **Madame Nathalie DEBEURME**, directrice des services de greffe au tribunal judiciaire de Lille,
- **Madame Marie-Laure DESGRANGES**, directrice des services de greffe au tribunal judiciaire de Lyon,
- **Madame Olivia DORLEAC**, responsable chargée de la gestion des ressources humaines auprès du service administratif régional de la cour d'appel de Lyon,
- **Madame Sophie FILLOL-LE SQUER**, directrice de greffe adjointe du tribunal judiciaire de Béziers,
- **Monsieur Yann GARCIA-AUDO**, directeur de greffe du tribunal judiciaire de Rennes,
- **Madame Candice GUISSART**, responsable chargée de la gestion immobilière auprès du service administratif régional de la cour d'appel d'Aix-en-Provence,
- **Madame Bérengère MURRUZZU**, directrice de greffe adjointe à la cour d'appel de Douai,
- **Madame Corinne PERRIER**, directrice des services de greffe au tribunal judiciaire de Marseille,
- **Madame Stéphanie PIEDIGROSSI**, responsable chargée de la gestion des ressources humaines auprès du service administratif régional de la cour d'appel de Caen,
- **Monsieur Jérôme SANTA-MARIA**, directeur de greffe adjoint du tribunal judiciaire de Bordeaux,
- **Madame Fouzia YAHYAOU**, directrice de greffe de la cour d'appel de Bourges,

En outre, 50 correcteurs adjoints ont apporté leur aide au jury à l'occasion des épreuves écrites.

ELEMENTS STATISTIQUES

1/ Nombre de candidats

EXTERNE	H	F	TOTAL
<i>Candidats inscrits</i>	207	627	834
<i>Candidats présents</i>	97	302	399
<i>Candidats admissibles</i>	50	163	213
<i>Candidats admis - liste principale</i>	18	78	96
<i>Candidats admis - liste complémentaire</i>	4	5	9

Les **834** candidats ont été autorisés à concourir.

- taux de présence à l'écrit : 48 %
- taux d'admissibilité : 53%
- taux de présence à l'oral (177 candidats présents – 36 absents) : 83 %
- taux d'admission (LP + LC) :
 - 49 % (nombre admis / nombre admissibles)
 - 59 % (nombre admis / nombre présents à l'épreuve orale)

INTERNE	H	F	TOTAL
<i>Candidats inscrits</i>	140	746	886
<i>Candidats présents</i>	70	365	435
<i>Candidats admissibles</i>	24	118	142
<i>Candidats admis - liste principale</i>	10	54	64
<i>Candidats admis - liste complémentaire</i>	1	3	4

Les **886** candidats ont été autorisés à concourir.

- taux de présence à l'écrit : 49%
- taux d'admissibilité : 33 %
- taux de présence à l'oral (122 candidats présents – 20 absents): 86 %
- taux d'admission (LP + LC) :
 - 48 % (nombre admis / nombre admissibles)
 - 56 % (nombre admis / nombre présents à l'épreuve orale)

2/ Evolution des données statistiques

EXTERNE	Places offertes	Inscrits	Présents	Admis	
				LP	LC
2013	38	2183	982	38	68
2014	30	2501	1038	30	49
2016	58	1899	954	58	40
2018	68	1596	783	68	31
2019	63	1417	740	63	37
2020	63	1237	554	63	37
2021	71	1177	569	71	37
2022	62	1045	509	62	33
2023	123	910	452	123	22

INTERNE	Places offertes	Inscrits	Présents	Admis	
				LP	LC
2013	38	998	594	38	37
2014	30	949	525	30	10
2016	39	942	618	39	30
2018	45	902	563	45	20
2019	42	835	473	42	23
2020	42	781	375	42	24
2021	47	748	383	47	19
2022	42	599	326	42	9
2023	82	638	320	82	5

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

Concours externe

situation professionnelle	H	F	TOTAL	%
Fonction publique	11	46	57	54
Secteur privé	2	1	3	3
Etudiant	8	29	37	35
En recherche d'emploi	1	7	8	8
	22	83	105	100
niveau de diplôme				
BAC + 5 et plus	14	65	79	75
BAC + 4	3	11	14	13
BAC + 3	5	7	12	12
Dérogation	0	0	0	0
	22	83	105	100
tranche d'âge				
1970-1979	0	0	0	0
1980-89	1	6	7	7
1990-99	15	65	80	76
2000-05	6	12	18	17
	22	83	105	100

Concours interne

situation professionnelle	H	F	TOTAL	%
Fonctionnaire de catégorie B	11	57	68	100
Fonctionnaire de catégorie C	0	0	0	0
Cadre de la fonction publique	0	0	0	0
	11	57	68	100
niveau de diplôme				
BAC + 5 et plus	5	25	30	44
BAC + 4	3	17	20	30
BAC + 3	0	5	5	7
BAC + 2	3	7	10	15
BAC	0	3	3	4
BEP CAP BEPC	0	0	0	0
	11	57	68	100
tranche d'âge				
1960-69	0	0	0	0
1970-79	2	18	20	29
1980-89	3	30	33	49
1990-98	6	9	15	22
	11	57	68	100

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	9,40	41	16,75	19
	Note de synthèse à partir de documents se rapportant à des problèmes généraux d'ordre juridique ou administratif	11,81	368	18	295
Epreuve n° 2	Questions à réponse courte portant sur la procédure civile et prud'homale, la procédure pénale, l'organisation judiciaire et la gestion des ressources humaines	7,64	400	14,5	99

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 et d'analyse du candidat ainsi que son aptitude à dégager des solutions appropriées.	10,40	443	15,75	299
Epreuve n° 2	Questions à réponse courte portant sur la gestion des ressources humaines et sur la procédure civile et prud'homale	7	147	12,75	14
	Questions à réponse courte portant sur la gestion des ressources humaines et sur la procédure pénale	7,17	289	14	24

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

¹La 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	FIR - Entretien avec le jury visant à évaluer les qualités personnelles du candidat, son potentiel, son comportement face à une situation concrète notamment sous forme de questions portant sur des mises en situation	10,16	177	19,50	99
Epreuve n° 4	Interrogation orale, au choix du candidat exprimé lors de son inscription au concours, sur l'une des matières suivantes : finances publiques (FP) ou droit de la fonction publique (DFP)	FP : 8,63 DFP : 9,8	FP : 30 DFP : 147	FP : 18 DFP : 19	FP : 11 DFP : 69

Nombre de points obtenus par le dernier candidat déclaré admis :

- Liste principale : **167/320** (soit 10,44/20),
- Liste complémentaire : **160/320** (soit 10/20).

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 l'expérience professionnelle du candidat, l'aptitude à exercer les fonctions de directeur des services de greffe, ses motivations et ses qualités personnelles	10,44	122	19,5	66
Epreuve n° 4	Interrogation orale, au choix du candidat exprimé lors de son inscription au concours, sur l'une des matières suivantes : finances publiques (FP) ou droit de la fonction publique (DFP)	FP : 6,72 DFP : 10,61	FP : 18 DFP : 104	FP : 17 DFP : 19,5	FP : 3 DFP : 60

Nombre de points obtenus par le dernier candidat déclaré admis :

- Liste principale : **164,50 /320** (soit 10,28/20),
- Liste complémentaire : **160 /320** (soit 10/20).

²La 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.

Du papier au numérique : enjeux, dangers ?

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

Vous synthétiserez en 5 pages maximum ce dossier relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes en utilisant et en visant tous les documents.

DOSSIER DOCUMENTAIRE

Document 1 : Extrait de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au ministère de la justice du 20 janvier 2020 (pages 1 à 8) ;

Document 2 : Extrait de l'article intranet Justice du 7 novembre 2022 : « Allodiscrim : le dispositif de signalement à connaître » (page 9) ;

Document 3 : Lettre de mission des référentes et référents égalité-diversité – services déconcentrés / juridictions (pages 10 à 11) ;

Document 4 : Article intranet Justice : « Chiffres clés de l'enquête de perception sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la diversité au ministère de la Justice » (page 12) ;

Document 5 : Article de presse Le Monde du 15 septembre 2023 : « Egalité femmes-hommes : l'action du gouvernement étrillée par la Cour des Comptes » par Solène Cordier (pages 13 à 14) ;

Document 6 : Article de presse Le Monde du 18 septembre 2023 : « Egalité salariale femmes-hommes : Une réévaluation économique des professions à prédominance féminine est indispensable » de Rebecca Amsellem (pages 15 à 16) ;

Document 7 : Extrait de l'étude de la Fondation Jean Jaurès : « L'égalité femmes-hommes dans la presse quotidienne régionale », avril 2022 (pages 17 à 19) ;

Document 8 : Extrait du dossier de presse : « Toutes et tous égaux – Plan interministériel pour l'égalité entre les femmes et les hommes (2023-2027), 8 mars 2023 (pages 20 à 35) ;

Document 9 : Extrait du rapport de l'INSEE 2022 : « Femmes et Hommes – l'égalité en question » (page 36) ;

Document 10 : Décret n°2022-864 du 8 juin 2022 relatif aux attributions de la ministre déléguée auprès de la Première ministre, chargée de l'égalité entre les femmes et les hommes, de la diversité et de l'égalité des chances (pages 37 à 38) ;

Document 11 : Extrait de l'avis du Haut conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes : « Vigilance égalité : Un demi-siècle après la loi Veil, le HCE demande la constitutionnalisation de l'IVG » (pages 39 à 42).

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

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

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

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

1. La compétence territoriale en procédure civile (procédure civile)
2. La saisine du conseil de prud'hommes (procédure prud'homale)

- **Questions de procédure pénale :**

1. L'ordonnance de non-lieu
2. L'avertissement pénal probatoire : conditions et mise en œuvre

- **Questions d'organisation judiciaire :**

1. La commission d'indemnisation des victimes d'infractions (CIVI)
2. La cour d'assises en première instance : composition et fonctionnement

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

1. Le recrutement des contractuels
2. Les outils de l'accompagnement personnalisé pour l'évolution professionnelle

Concours externe :

NATURE DES EPREUVES ORALES

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

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

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

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

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

Option n° 1 : finances publiques ;

Option n° 2 : droit de la fonction publique.

Concours interne :

NATURE ET SUJETS DES EPREUVES ECRITES

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

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

Vous venez d'être affecté en qualité de chef du service centralisateur des frais de justice du tribunal judiciaire de Laville.

Le directeur de greffe, ayant constaté des dysfonctionnements dans la gestion des véhicules en gardiennage, et dans le but d'optimiser et de maîtriser les frais de justice, vous demande de rédiger une note qui dressera dans un premier temps l'état des lieux du service et les difficultés rencontrées en la matière.

Vous exposerez dans un second temps les préconisations et plans d'actions à mettre en œuvre avec l'ensemble des partenaires internes et externes afin de rationaliser la gestion du service.

DOSSIER DOCUMENTAIRE

Document 1 : Article de presse Le Figaro : « Les coûteux frais de fourrière du ministère de la Justice », Angélique Négroni (page 1) ;

Document 2 : Courriel d'un adjoint administratif affecté au service centralisateur des frais de justice du tribunal judiciaire de Laville alertant le directeur de greffe sur la situation des véhicules en gardiennage (pages 2 et 3) ;

Document 3 : Note des chefs de cour de la cour d'appel de Laville aux chefs de juridiction du ressort : « Instructions en matière de gestion des scellés dans les procédures judiciaires » (pages 4 à 6) ;

Document 4 : Courriel du président du tribunal judiciaire de Laville aux juges d'instruction de la juridiction portant sur les véhicules en gardiennage relevant de leur compétence (page 7) ;

Document 5 : Extrait de la fiche utilisateurs Cassiopee - juillet 2020 « La maîtrise des frais de justice grâce au module scellés de Cassiopee » (pages 8 à 10) ;

Document 6 : Extrait de la circulaire du 20 juin 2014 relative aux modalités pratiques de mise en œuvre du plan d'action en faveur d'un apurement exceptionnel des véhicules automobiles placés sous scellés, (pages 11 à 17) ;

Document 7 : Courriel du procureur de la République du tribunal judiciaire de Laville au directeur de greffe concernant les anomalies relatives aux véhicules en gardiennage (page 18) ;

Document 8 : Recensement des véhicules en gardiennage chez les garages partenaires du tribunal judiciaire de Laville (pages 19) ;

Document 9 : Extrait du site intranet Justice : « Frais liés aux véhicules placés en gardiennage », 1^{er} juin 2018 (pages 20 à 21) ;

Document 10 : Document de l'Agence de gestion et de recouvrement des avoirs saisis et confisqués (AGRASC) « Les véhicules et l'AGRASC : Comment remettre des véhicules pour vente avant jugement ? » (pages 22 à 24).

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

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

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

1. L'informatisation de la gestion des ressources humaines
2. La lutte contre les discriminations dans la fonction publique

2^o Choisir l'une des matières suivantes :

Procédure civile et prud'homale
OU
Procédure pénale

puis traiter les questions correspondantes à la matière choisie. La réponse à chaque question ne doit pas dépasser deux pages maximum.

Avertissement relatif au 2^o : Le candidat doit indiquer la matière choisie et traiter les questions correspondantes. Les questions ne correspondant pas à la matière choisie ne seront pas corrigées. En l'absence d'indication de la matière choisie, seules les questions correspondant à la matière relevant de la première réponse apportée seront corrigées.

Procédure civile et prud'homale :

1. Les différentes formes de jugements en matière civile (procédure civile)
2. La conciliation dans le procès civil (procédure civile)
3. La procédure devant le bureau de jugement (procédure prud'homale)

Procédure pénale :

1. Les différentes phases de la comparution à délai différé
2. Conditions et régime de l'enquête préliminaire
3. Le jugement correctionnel contradictoire à signifier

Concours interne :

NATURE DES EPREUVES ORALES

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

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

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

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

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

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

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

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

Option n° 1 : finances publiques ;

Option n° 2 : droit de la fonction publique.

**CONCOURS EXTERNE ET INTERNE
POUR LE RECRUTEMENT DES DIRECTEURS
DES SERVICES DE GREFFE JUDICIAIRES
AU TITRE DE L'ANNEE 2024**

Session des 12 et 13 décembre 2023

RAPPORT DU JURY

Introduction

A l'issue des épreuves écrites qui se sont déroulées les 12 et 13 décembre 2023 et des épreuves orales tenues du 18 au 29 mars 2024, le jury est en mesure de présenter à partir de ses constatations les observations suivantes.

L'organisation des deux concours s'est inscrite dans la continuité de ceux de la session de 2023. Ces concours permettent le recrutement de cadres de l'administration judiciaire à haut potentiel afin de constituer un corps de direction spécifique recentré sur les fonctions d'encadrement et s'inscrivent ainsi dans les objectifs fixés par la réforme statutaire du 15 octobre 2015.

Le jury s'est appliqué à rechercher chez les candidats des aptitudes à l'exercice de fonctions d'administration, d'organisation et de gestion particulièrement dans le domaine des ressources humaines qui constituent une part essentielle de l'activité des directeurs des services de greffe judiciaires. Le jury a également testé le niveau de déontologie des candidats et leur esprit pratique.

Alors que la gestion des ressources humaines sera une des missions essentielles des futurs directeurs, le jury a constaté que les candidats aux deux concours étaient en difficulté pour répondre aux questions sur ce sujet lors de la seconde épreuve d'admissibilité. La raison en est principalement une préparation insuffisante de ce sujet.

Le jury attire l'attention des candidats sur l'importance qui s'attache à respecter la langue française, son orthographe, sa grammaire, sa syntaxe. Il souligne également que les épreuves tant écrites qu'orales se déroulent dans une durée limitée, ce qui permet d'apprécier la capacité du candidat à gérer son temps. Cette qualité sera indispensable aux futurs directeurs dans leur pratique professionnelle, tant les obligations à satisfaire quotidiennement sont nombreuses.

1 Les épreuves d'admissibilité

1. 1 Les épreuves écrites du concours externe

1. 1. 1 La composition sur un sujet portant sur les aspects politiques, économiques, sociaux et culturels du monde contemporain (option n°1 de l'épreuve n°1).

Cette option n'est pas privilégiée par les candidats. 41 copies ont été corrigées (60 lors du concours 2023). L'épreuve a pour objet d'apprécier le niveau de culture générale et de réflexion personnelle d'un candidat à un emploi de catégorie A de la fonction publique de l'Etat sur un sujet de société et d'actualité. Elle permet de mesurer sa capacité à analyser les différents éléments d'une problématique, à ordonner ses idées pour argumenter et démontrer, à synthétiser sa pensée, à prendre la hauteur de vue nécessaire pour traiter le sujet, le tout dans un temps limité.

Sur la forme, l'épreuve donne l'occasion d'apprécier l'aptitude du candidat à s'exprimer de manière claire et précise. Le jury attend de futurs fonctionnaires de catégorie A qui exerceront des fonctions de responsabilité une parfaite maîtrise de l'expression écrite, de la langue française, de sa grammaire et de son orthographe. La grande majorité des copies atteignait ces objectifs. Elles étaient soignées, bien présentées. En revanche quelques unes ont été fortement pénalisées, soit en raison de l'absence de plan, ce qui ne démontre pas une grande capacité à ordonner ses idées, soit en raison de constructions grammaticales lacunaires (phrases sans verbe), soit en raison d'un nombre important de fautes d'orthographe.

Le sujet proposé, inspiré par l'actualité quotidienne, était le suivant : « Du papier au numérique : enjeux, dangers ? ».

Le plan attendu, même si d'autres pouvaient être adoptés résultait clairement de l'énoncé. Le développement en deux parties devait être précédé d'une introduction assez complète présentant la problématique dans diverses dimensions notamment historique. Il devait être suivi d'une brève conclusion d'ouverture. La transition numérique concerne non seulement les administrations et notamment le ministère de la Justice, mais aussi l'ensemble des acteurs de la société. Ainsi les copies qui n'ont traité le sujet qu'au regard de la science administrative ou qui se sont limitées aux enjeux pour le ministère de la Justice n'ont que très incomplètement satisfait les attentes du jury. La majorité des copies ont abordé les thèmes essentiels (enjeux environnementaux, source d'économies, organisation du travail, fracture numérique, cybercriminalité). Seules quelques copies ont développé la protection des données et évoqué le règlement général de protection des données ou abordé la manipulation de l'information par la propagation de fausses nouvelles (fake news). La question de l'addiction aux écrans ou celle de la force probante de l'écrit numérique ont été très rarement abordées. Les copies les mieux notées n'étaient pas nécessairement exhaustives mais étaient structurées, démonstratives et montraient une réelle réflexion personnelle.

1.1.2 La note de synthèse (option n°2 de l'épreuve n°1)

Cette épreuve a pour finalité d'inviter le candidat à prendre rapidement connaissance de documents traitant d'un thème unique et à en dégager les grandes lignes afin de pouvoir restituer la problématique et les enjeux majeurs, sans y faire apparaître des idées, des jugements de valeur ou des interprétations personnels. L'objet est d'évaluer la capacité du candidat à se projeter dans la position d'un directeur des services de greffe judiciaires chargé de synthétiser de façon cohérente et claire un ensemble de données concernant une problématique déterminée pour en informer des tiers qui ne la maîtrisent pas (par exemple les chefs de cour ou de juridiction). Le dossier soumis aux candidats était relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes. Il comprenait 11 documents représentant 42 pages au total. Le thème choisi, au centre de l'actualité, n'était pas de nature à surprendre les candidats. Dès lors, le jury attendait de ces derniers qu'ils aient une réflexion préalable sur l'égalité entre les femmes et les hommes, facilitant ainsi la compréhension des enjeux. Il est, en effet, indispensable dans la note qui doit être structurée qu'apparaissent clairement la problématique et les enjeux. Une succession de paragraphes ne s'appuyant pas sur une ligne directrice et évoquant un copié-collé, l'énumération d'un catalogue de mesures sans mise en perspective, ou l'énoncé d'idées dont la logique était difficilement compréhensible ne correspondent pas aux attentes du jury. Certaines copies étaient partiellement hors sujet pour avoir développé les violences sexistes et sexuelles alors que le sujet portait sur l'égalité entre les femmes et les hommes. Sur la forme, le jury a déploré dans certaines copies beaucoup de fautes d'orthographe, de grammaire ou de syntaxe dont certaines auraient pu être évitées par une relecture de la copie. Beaucoup de copies ont donné satisfaction, quelques unes étant bonnes, agréables à lire, avec des idées construites.

1.1.3 Les questions à réponse courte (épreuve n°2)

Il s'agissait de huit questions, sans difficulté particulière sous réserve d'une préparation sérieuse portant sur la procédure civile et prud'homale, la procédure pénale, l'organisation judiciaire et la gestion des ressources humaines s'inscrivant dans le programme fixé par l'arrêté du 29 avril 2016. Il était attendu des candidats qu'ils montrent leur capacité à mettre en exergue sur un sujet donné l'essentiel de leurs connaissances de manière structurée, claire et précise. Les candidats disposaient des codes de procédure. Le niveau des réponses s'est révélé faible, ce que le jury avait déjà relevé l'année précédente. La gestion du temps est primordiale pour la réussite de cette épreuve. Une bonne préparation permet de gagner beaucoup de temps, permettant de ne recourir aux codes que pour vérifier certains points et non pas pour chercher la réponse. Or, beaucoup de réponses étaient incomplètes, hors sujet ou erronées. Toutefois, des copies répondaient de façon pertinente à une ou deux questions, mais étaient très insuffisantes concernant les autres. Les fautes d'orthographe et de syntaxe étaient très nombreuses, ce qui a pénalisé certains candidats.

1.1.3.1 Les questions de procédure civile et prud'homale

Les deux questions suivantes étaient posées :

- La compétence territoriale en procédure civile ;
- La saisine du conseil de prud'hommes.

Ces matières portant sur de simples questions de cours, ont été insuffisamment préparées par les candidats. Les réponses étaient souvent incomplètes.

1.1.3.2 Les questions de procédure pénale

Les questions posées étaient les suivantes :

- L'ordonnance de non-lieu,
- L'avertissement pénal probatoire (conditions et mise en œuvre).

Les mêmes constats ont été faits par le jury que pour le paragraphe précédent.

1.1.3.3 Les questions d'organisation judiciaire

Les questions posées étaient les suivantes :

- La commission d'indemnisation des victimes d'infractions (CIVI) ;
- La cour d'assises en première instance (composition, fonctionnement).

Cette matière est également apparue peu préparée. Les réponses manquaient de précision ou étaient erronées.

1.1.3.4 Les questions de gestion des ressources humaines

Les deux questions suivantes étaient posées :

- Le recrutement des contractuels
- Les outils de l'accompagnement personnalisé pour l'évolution professionnelle.

Alors que les questions sélectionnées faisaient appel à des notions générales permettant à un candidat correctement préparé de répondre, le jury n'a obtenu que des réponses approximatives ou incomplètes. Les résultats pour cette épreuve, lors de laquelle tous les candidats ont été en difficulté, ne sont pas satisfaisants. La gestion des ressources humaines est au cœur du métier des directeurs de service de greffe judiciaires et la préparation à cette épreuve semble avoir été négligée par nombre de candidats. Le jury attend des candidats

futurs un investissement plus important dans la préparation de cette épreuve, même s'il mesure que le champ de révision est large et qu'à l'inverse des questions de procédure, les candidats ne disposent pas de codes utiles pour composer.

1.2 Les épreuves écrites du concours interne

1.2.1 La note administrative

Cette épreuve a pour objet d'évaluer les qualités de rédaction et d'analyse du candidat ainsi que son aptitude à dégager des solutions appropriées, lesquelles peuvent résulter du dossier documentaire. Le jury attend aussi du candidat qu'il fasse preuve de recul et de réflexion personnelle pour présenter de façon argumentée d'autres initiatives ne résultant pas des documents qui lui sont remis. Le sujet proposé était le suivant : « vous venez d'être affecté en qualité de chef du service centralisateur des frais de justice du tribunal judiciaire de Laville. Le directeur de greffe ayant constaté des dysfonctionnements dans la gestion des véhicules en gardiennage, et dans le but d'optimiser et de maîtriser les frais de justice, vous demande de rédiger une note qui dressera dans un premier temps l'état des lieux du service et les difficultés rencontrées en la matière. Vous exposerez dans un second temps les préconisations et les plans d'action à mettre en œuvre avec l'ensemble des partenaires internes et externes afin de rationaliser la gestion du service. » Le dossier joint comprenait dix documents représentant 24 pages. Le thème de la note est lié à la maîtrise des frais de justice en matière de gardiennage de véhicules saisis. Il s'agit d'un enjeu budgétaire majeur pour le ministère de la justice, qui a donné lieu dans les juridictions à la diffusion de circulaires et de notes et à l'organisation de réunions. Dès lors ce sujet n'était pas de nature à surprendre les candidats. La plupart des copies étaient satisfaisantes, les candidats ayant bien cerné le sujet, compris les enjeux et montré leur capacité à lire de nombreux documents pour en isoler les points essentiels. Toutefois elles ne reprenaient que des idées tirées des documents remis. Le jury attendait des candidats plus qu'une simple note de synthèse, mais aussi d'autres propositions extérieures au dossier documentaire montrant une réflexion personnelle. Peu de copies ont satisfait cette attente.

1.2.2 Les questions à réponse courte

Pour cette épreuve, le candidat doit répondre aux questions sur la gestion des ressources humaines, puis au choix aux questions de procédure civile et prud'homale ou aux questions de procédure pénale. L'épreuve est destinée à vérifier les connaissances des candidats en procédure et en gestion des ressources humaines. Les questions portaient sur des connaissances essentielles et demandaient aux candidats de justifier de connaissances de base et de les restituer dans un ordre logique, de façon claire, structurée, cohérente et précise. Une majeure partie des candidats n'a pas satisfait à ces exigences rendant des copies sans introduction, sans plan, non structurées. Les fautes d'orthographe et de syntaxe étaient nombreuses et ont pénalisé des candidats. Pour nombre de copies, le jury a constaté que la préparation était défailante, ce qui a généré des réponses générales, incomplètes ou hors sujet.

1.2.2.1 La gestion des ressources humaines

Les deux questions suivantes étaient posées :

- l'informatisation de la gestion des ressources humaines.

Les candidats possédaient dans l'ensemble de bonnes connaissances sur le sujet en raison de leur pratique professionnelle. Ils ont été en capacité de citer les applicatifs utilisés pour la

gestion des ressources humaines. En revanche peu de copies ont pris la hauteur de vue nécessaire pour apprécier la pertinence de ces dispositifs et définir les enjeux de cette informatisation.

- la lutte contre les discriminations dans la fonction publique.

Ce sujet appelait une réponse en deux parties. La lutte contre la discrimination dépasse le cadre de la fonction publique. Ainsi le jury attendait une définition de la discrimination ou une caractérisation des éléments qui établissent son existence, ce qui n'a été que rarement le cas. En deuxième lieu, le jury a constaté que les actions mises en œuvre par l'administration dans la lutte contre les discriminations (référé, formations, action de sensibilisation, etc.) étaient largement méconnues et ont donné lieu à des développements de mauvaise qualité.

1.2.2.2 Les questions sur la procédure civile et prud'homale

Les trois questions suivantes étaient posées :

- Les différentes formes de jugement en matière civile.

Beaucoup de copies étaient hors sujet par confusion avec la nature du jugement.

- La conciliation dans le procès civil.

Ce sujet a souvent été traité de façon incomplète, par manque de connaissances des candidats et par confusion parfois avec la médiation.

- La procédure devant le bureau de jugement.

Ce sujet simple ne posait pas de difficultés particulières. Il a été globalement traité de manière satisfaisante. Le jury a regretté que des principes essentiels comme l'oralité de la procédure, le principe du contradictoire, la publicité des débats n'aient pas été mentionnés par de nombreux candidats.

1.2.2.3 Les questions sur la procédure pénale

Pour cette matière le jury a observé que les sujets étaient connus, de façon sommaire et mal maîtrisés par les candidats. Les trois questions suivantes étaient posées :

- Les différentes phases de la comparution à délai différé.

La qualité des copies était globalement satisfaisante. Le champ d'application de cette procédure était la plupart du temps bien retranscrit et compris. Les candidats ont distingué les différentes phases et cité les textes.

- Conditions et régime de l'enquête préliminaire.

Les copies ont donné satisfaction. Les différents aspects du sujet ont été développés. Toutefois, nombre de copies ont omis de définir les pouvoirs des officiers ou agents de police judiciaire dans le cadre de l'enquête préliminaire.

- Le jugement correctionnel contradictoire à signifier.

Les développements étaient incomplets et très généraux. Ainsi manquaient les hypothèses dans lesquelles cette qualification du jugement est appliquée, ou les effets à l'égard des parties civiles.

2. Les épreuves d'admission

2.1 L'épreuve technique

En s'inscrivant au concours, les candidats doivent opter soit pour le droit de la fonction publique, soit pour les finances publiques. L'option relative au droit de la fonction publique est majoritairement choisie. Ces deux matières concernent directement l'activité professionnelle des directeurs de services de greffe. En conséquence, le jury attend des candidats un haut niveau de connaissances, gage d'un bon fonctionnement du service public de la justice, ainsi animé par des directeurs compétents. Ce niveau ne peut être atteint que par une révision sérieuse d'un programme clairement circonscrit par l'arrêté fixant les épreuves du concours. La durée de l'épreuve est de 15 minutes. Peu de candidats ont utilisé le délai de 15 minutes. Il est toutefois souhaitable que ce délai soit mis à profit pour que le candidat présente complètement le sujet et que le jury ne pose que quelques questions complémentaires. Il est assez affligeant pour le jury de devoir poser des questions pendant la quasi-totalité du temps imparti pour obtenir quelques bribes de réponses. Un nombre respectable de candidats ont fait de brillantes prestations et ont obtenu d'excellentes notes. D'autres n'ont pas suffisamment préparé l'épreuve, soit en ayant survolé la matière, soit en ayant fait des impasses, soit pour certains candidats au concours interne en pensant pour le droit de la fonction publique que les connaissances résultant de leur pratique professionnelle quotidienne suffisaient, et pour eux les résultats ont été médiocres, justifiant dans certains cas des notes éliminatoires. Ce fut regrettable pour certains candidats ayant eu une note éliminatoire et qui par ailleurs avaient montré des potentialités lors de l'entretien avec le jury. Globalement, cette épreuve a été mieux traitée par les candidats du concours externe.

2.2 L'entretien avec le jury

Cette épreuve de trente minutes se décompose en deux parties d'inégale durée. Elle débute par un exposé de cinq minutes maximum permettant au candidat de mettre en valeur son parcours, son expérience, ses motivations. Le jury a observé que ce temps de présentation était maîtrisé par la plupart des candidats dont les développements étaient clairs et préparés. L'épreuve se poursuit par un entretien de vingt-cinq minutes fait de questions-réponses et de mises en situation professionnelle destinées à permettre au jury d'apprécier les motivations et les capacités du candidat à l'exercice des fonctions de directeur et à leur aptitude au management. Nombre de candidats, riches de connaissances et sachant faire preuve de discernement, ont parfaitement réussi cette épreuve essentielle parfois de façon brillante. D'autres ont échoué ou ont rendu des prestations médiocres par manque de préparation et une connaissance insuffisante de l'environnement professionnel. Or il aurait suffi de préparer l'épreuve des questions à réponse courte de l'écrit qui couvrent notamment l'organisation judiciaire et la gestion des ressources humaines ou l'épreuve technique de l'oral pour éviter au candidat de se trouver en difficulté. Il est regrettable que certains candidats ne connaissent pas les principes de la gouvernance d'une juridiction (dyarchie, positionnement du directeur de greffe par rapport aux chefs de juridiction) ou ignorent les attributions et les missions d'un directeur. Il peut être recommandé aux futurs candidats de relire les dispositions du code de l'organisation judiciaire traitant de la cour d'appel et du tribunal judiciaire. Nombre de candidats du concours externe avaient déjà une connaissance de l'institution judiciaire soit pour être greffiers récemment recrutés, soit pour avoir été assistants de justice ou contractuels de catégorie A ou B. Les candidats du concours interne avaient naturellement connaissance de la fonction de directeur,

mais certains s'étaient insuffisamment renseignés et n'avaient retenu que ce qu'ils pouvaient percevoir dans leurs fonctions actuelles.

2.2.1 Concours externe : la fiche individuelle de renseignement

Cette fiche, remplie par chaque candidat, renseigne le jury sur les diplômes, formations, stages, expériences professionnelles ou associatives du candidat et sur les compétences qu'il a pu mettre en œuvre. Elle complète utilement l'exposé liminaire du candidat et est précieuse pour conduire l'entretien.

2.2.2 Concours interne : le dossier de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle.

Les candidats au concours interne doivent au préalable établir le dossier de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle destiné à donner au jury une première idée de leur motivation et de leur aptitude à exercer les fonctions de directeur. Le jury en prend connaissance avant l'entretien, ce qui lui permet d'être informé du parcours professionnel du candidat. Ce dernier peut ainsi, outre l'aspiration légitime à exercer davantage de responsabilité commune à tous les candidats, en s'appuyant sur son dossier mettre l'accent sur ses motivations propres.

Conclusion

A l'issue des épreuves d'admission des concours externe et interne de recrutement des directeurs de services de greffe judiciaires 2024, le jury, nonobstant les réserves qu'il a exprimées, estime avoir retenu des candidats de bon niveau et pour certains de très bon niveau qui assumeront avec compétence leurs responsabilités de directeur. Il est persuadé qu'ils seront dignes de la confiance qui leur est faite.

Comme l'avait relevé le jury, à l'occasion du concours 2023, le nombre de candidats « faux externes », c'est-à-dire déjà présents dans l'institution judiciaire en qualité de greffier, agent contractuel ou assistant de justice, qui passent les épreuves du concours externe conforte l'idée que les métiers de greffe sont peu connus dans les milieux universitaires, particulièrement celui de directeur des services de greffe judiciaires. Des actions de communication à l'égard des étudiants, localement à l'initiative des chefs de cour devraient être renforcées, pour leur montrer que l'alternative n'est pas qu'entre la magistrature et le barreau, et que le métier de directeur riche en responsabilités offre des perspectives de carrière motivante.

Le président du jury



JJB

Jean-Jacques BOSC

**CONCOURS EXTERNE ET INTERNE
POUR LE RECRUTEMENT DES DIRECTEURS
DES SERVICES DE GREFFE JUDICIAIRES
AU TITRE DE L'ANNEE 2024**

**GRILLES VIERGES D'ÉVALUATION
DES ÉPREUVES ÉCRITES ET ORALES**

ATTENTION

Les grilles vierges d'évaluation présentées ci-après concernent exclusivement les concours externe et interne de recrutement des directeurs des services de greffe judiciaires visés dans le présent rapport et sont susceptibles d'évolution à l'avenir.

DIRECTION DES SERVICES JUDICIAIRES

SOUS-DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES DES GREFFES

Bureau des recrutements et de la formation (RHG4)

Concours externe - Directeur des services de greffe judiciaires

Année : 2024

Numéro de copie : 0

Grille d'évaluation - Composition

Epreuve écrite	--	-	-/+ ,	+	++	
Introduction						
Développement						
Conclusion						
Note sur 20					/	20

	OUI	NON
Application d'un malus		



**MINISTÈRE
DE LA JUSTICE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

DIRECTION DES SERVICES JUDICIAIRES

SOUS-DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES DES GREFFES

Bureau des recrutements et de la formation (RHG4)

Concours externe - Directeur des services de greffe judiciaires

Année : 2024

Numéro de copie : 0

Grille d'évaluation - Note de synthèse

Epreuve écrite	--	-	-/+	+	++
Introduction					
Développement					
Conclusion					
Respect des consignes					
Note sur 20				/	20

	OUI	NON
Application d'un malus		



**MINISTÈRE
DE LA JUSTICE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

DIRECTION DES SERVICES JUDICIAIRES

SOUS-DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES DES GREFFES

Bureau des recrutements et de la formation (RHG4)

Concours interne - Directeur des services de greffe judiciaires

Année : 2024

Numéro de copie : 0

Grille d'évaluation - Note administrative

Epreuve écrite	--	-	-/+	+	++
Introduction					
Développement					
Conclusion					
Note sur 20				/	20

	OUI	NON
Application d'un malus		

DIRECTION DES SERVICES JUDICIAIRES
SOUS-DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES DES GREFFES
Bureau des recrutements et de la formation (RHG4)

Concours externe - Directeur des services de greffe judiciaires

Année : 2024

Numéro de copie : 0

Grille d'évaluation - Questions à réponse courte

Epreuve écrite	--	-	-/+	+	++
Question n°1 : [La compétence territoriale en procédure civile] (procédure civile et prud'homale)					
Question n°2 : [La saisine du conseil de prud'hommes] (procédure civile et prud'homale)					
Question n°3 : [L'ordonnance de non-lieu] (procédure pénale)					
Question n°4 : [L'avertissement pénal probatoire : conditions et mise en œuvre] (procédure pénale)					
Question n°5 : [La commission d'indemnisation des victimes d'infractions (CIVI)] (organisation judiciaire)					
Question n°6 : [La cour d'assises en première instance : composition et fonctionnement] (organisation judiciaire)					
Question n°7 : [Le recrutement des contractuels] (gestion des ressources humaines)					
Question n°8 : [Les outils de l'accompagnement personnalisé pour l'évolution professionnelle] (gestion des ressources humaines)					
Note sur 20				/	20

Application d'un malus	NON	OUI

DIRECTION DES SERVICES JUDICIAIRES
SOUS-DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES DES GREFFES
Bureau des recrutements et de la formation (RHG4)

Concours interne - Directeur des services de greffe judiciaires

Année : 2024

Numéro de copie : 0

Grille d'évaluation - Questions à réponse courte

Epreuve écrite	--	-	-/+	+	++
Question n°1 : [L'informatisation de la gestion des ressources humaines] (gestion des ressources humaines)					
Question n°2 : [La lutte contre les discriminations dans la fonction publique] (gestion des ressources humaines)					

Rappel de la consigne pour les questions 3 et suivantes :

"Choisir l'une des matières suivantes :

Procédure civile et prud'homale

ou

Procédure pénale

puis traiter les questions correspondantes à la matière choisie. La réponse à chaque question ne doit pas dépasser deux pages maximum.

Le candidat doit indiquer la matière choisie et traiter les questions correspondantes. Les questions ne correspondant pas à la matière choisie ne seront pas corrigées. En l'absence d'indication de la matière choisie, seules les questions correspondant à la matière relevant de la première réponse apportée seront corrigées."

(*) Cocher le cas échéant

Choix du candidat : procédure civile et prud'homale (*)



Question n°3 : [Les différentes formes de jugements en matière civile] (procédure civile)					
Question n°4 : [La conciliation dans le procès civil] (procédure civile)					
Question n°5 : [La procédure devant le bureau de jugement] (procédure prud'homale)					

Note sur 20

/ 20

	OUI	NON
Application d'un malus		

DIRECTION DES SERVICES JUDICIAIRES

SOUS-DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES DES GREFFES

Bureau des recrutements et de la formation (RHG4)

Concours interne - Directeur des services de greffe judiciaires

Année : 2024

Numéro de copie : 0

Grille d'évaluation - Questions à réponse courte

Epreuve écrite	--	-	-/+	+	++
Question n°1 : [L'informatisation de la gestion des ressources humaines] (gestion des ressources humaines)					
Question n°2 : [La lutte contre les discriminations dans la fonction publique] (gestion des ressources humaines)					

Rappel de la consigne pour les questions 3 et suivantes :

"Choisir l'une des matières suivantes :

Procédure civile et prud'homale

ou

Procédure pénale

puis traiter les questions correspondantes à la matière choisie. La réponse à chaque question ne doit pas dépasser deux pages maximum.

Le candidat doit indiquer la matière choisie et traiter les questions correspondantes. Les questions ne correspondant pas à la matière choisie ne seront pas corrigées. En l'absence d'indication de la matière choisie, seules les questions correspondant à la matière relevant de la première réponse apportée seront corrigées."

(*) Cocher le cas échéant

Choix du candidat : procédure pénale (*)

Question n°6 : [Les différentes phases de la comparution à délai différé] (procédure pénale)					
Question n°7 : [Conditions et régime de l'enquête préliminaire] (procédure pénale)					
Question n°8 : [Le jugement correctionnel contradictoire à signifier] (procédure pénale)					
Note sur 20	/				20

	OUI	NON
Application d'un malus		

DIRECTION DES SERVICES JUDICIAIRES

SOUS-DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES DES GREFFES

Bureau des recrutements et de la formation (RHG4)

Grille d'évaluation - Epreuves orales

Concours de recrutement des directeurs des services de greffe judiciaires - 2024

Concours externe
OU
Concours interne

Nom du candidat :

Date : / / 2024

Epreuve 3 : Entretien avec le jury Critères d'appréciation	--	-	-/+	+	++
Présentation de l'exposé & déroulement de l'entretien					
Motivations & connaissances					
Aptitude aux relations humaines					
Aptitude à manager					
Aptitude à se positionner					
				/	20

Epreuve 4 : Interrogation orale (finances publiques ou droit de la fonction publique : option au choix du candidat exprimé lors de son inscription au concours)	Critères d'appréciation : Expression, structuration des idées, connaissances	/	20
---	--	---	----

**CONCOURS EXTERNE ET INTERNE
POUR LE RECRUTEMENT DES DIRECTEURS
DES SERVICES DE GREFFE JUDICIAIRES
AU TITRE DE L'ANNEE 2024**

Session des 12 et 13 décembre 2023

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.

Du papier au numérique : enjeux, dangers ?

Au XIX^{ème} siècle, Victor Hugo, écrivain français auteur notamment Des misérables, apprend la nouvelle de la mort de sa fille d'une noyade dans la Seine en lisant le journal et plusieurs jours après le drame. Il séjournait alors dans le sud de la France, le manque de réseaux de communication de l'époque n'avait pas permis de le tenir informer plus tôt.

Si l'événement avait eu lieu de nos jours, il est certain que Victor Hugo aurait appris la nouvelle bien avant, sûrement le jour même et non par la voie du papier, mais par le biais d'un outil numérique. Les nouveaux moyens de communication et d'information liés à l'apparition du numérique au cours de la deuxième moitié du XX^{ème} siècle ont ainsi participé à une véritable révolution en changeant le mode de fonctionnement de notre société. En effet, celle-ci est passée d'une ère où le papier était roi à une autre où le numérique a récupéré le trône.

Par l'expression « papier », on fait référence à tout document dont le support est le papier, qui est un matériau issu de l'arbre. On pense ainsi aux livres, à une affiche, à des cahiers d'écoliers, ou encore aux dossiers d'une procédure judiciaire. Quant à celle de « numérique », elle fait référence à tous les outils nés dans les années 1970 retranscrit sur un écran d'ordinateur donc dématérialisés de télévision ou bien encore de téléphone. Le terme de « numérique » renvoie également à un internet, réseau mondial permettant la mise en relation des individus du monde entier. L'apparition du numérique a provoqué un tel bouleversement dans nos sociétés actuelles que l'on utilise le terme de « Révolution numérique » pour désigner ce phénomène.

Ainsi, la société moderne a bien changé depuis le XV^{ème} siècle et l'invention de l'imprimerie par Johannes Gutenberg en Europe. Celle-ci a permis le développement du papier et de son utilisation durant les siècles suivants avant de se faire détrôner par le numérique à la fin du XX^{ème} siècle. Aujourd'hui, on peut ainsi lire des livres sur des liseuses numériques, ou bien même les écouter sur nos téléphones en podcast audio.

La Révolution numérique pose de fait de véritables enjeux pour le monde actuel qui doit s'adapter à ces nouvelles technologies, tout comme cela avait été le cas lors de la Révolution industrielle au XIX^{ème} siècle.

Ainsi, on peut se demander quelles sont les difficultés liées au numérique auxquelles la société doit faire face ; ces difficultés pouvant aussi bien relever d'aspects pratiques ou bien éthiques ou sociales lorsqu'elles renvoient aux dangers du numérique par rapport au papier.

Il apparaît que la société doit donc à la fois faire face à la Révolution numérique (I), c'est-à-dire s'adapter aux changements et prendre en compte ses enjeux, mais également faire face aux risques du numérique (II), c'est-à-dire à ses dangers et son encadrement.

I – La société face à la Révolution numérique

La société et les individus se sont adaptés à l'apparition numérique par une transition rapide entre le support papier et les outils numériques (A) et par une prise en compte des enjeux de celle-ci (B).

A) Du papier au numérique, une transition rapide

De fait, la transition entre un monde où le papier était partout à notre société actuelle centrée sur le numérique a eu lieu très rapidement. L'apparition d'Internet illustre parfaitement cette rapidité. À l'origine, il s'agit d'une invention de l'armée américaine permettant de faciliter les échanges en interne, on parle alors d'un intranet, entre différents sites dans les années 1970. Cette technologie est rapidement utilisée par les universités américaines. Puis, dans les années 1990 c'est un moment clé de la Révolution numérique qui a lieu puisque Internet apparaît grâce à la création de liens hypertextes.

Dorénavant tous les individus du monde peuvent communiquer grâce à ce réseau mondial. En deux décennies, la société se transforme complètement et adopte l'usage d'Internet dans son quotidien. De nos jours, une très large part de la population utilise Internet, que ce soit à titre personnel, professionnel ou même récréatif via l'usage de réseaux sociaux ou de jeux vidéos.

Cette transition rapide s'illustre aussi dans le fait que les individus et la société se sont assez rapidement habitués aux nouvelles habitudes liées à la Révolution numérique, les petites choses du quotidien. Ainsi, on ne s'informe plus beaucoup dans les journaux papiers, mais via les réseaux sociaux, on utilise un billet de train sous forme de QR code sur un téléphone plutôt qu'un billet papier, ou bien encore on paye la baguette de pain du boulanger avec une carte bancaire voire le téléphone, et non plus en pièces et billets, etc.

Ainsi les individus se sont vite adaptés à ces changements, mais c'est peut être moins le cas des entreprises et surtout de l'administration française qui a pu mettre plus de temps à changer son mode de fonctionnement.

De fait, la société a fait une transition rapide entre l'utilisation du papier et celle du numérique pour faire face à la Révolution numérique, mais cela comprend aussi le fait de prendre en compte les enjeux posés par celle-ci.

B) Les enjeux liés à la transition du papier au numérique

La Révolution numérique ne demandent pas seulement à la société de s'adapter, mais également à prendre en compte les enjeux liés au passage de l'usage universel et quotidien du papier à celui du numérique. Ces derniers sont multiples, on retient cependant les plus importants que sont les enjeux économiques, les enjeux écologiques et environnementaux et des enjeux liés à l'efficacité. Premièrement, la transition papier-numérique représente un enjeu économique car elle a un coût. Pour utiliser les outils numériques, personnellement ou professionnellement, il faut y avoir accès. Cela passe notamment par des opérations de mise en réseaux ou d'amélioration de ces réseaux comme avec l'installation de câbles fibrés. Il s'agit de pouvoir s'équiper du matériel nécessaire, qu'il s'agisse d'ordinateurs, de téléphones, de logiciels, etc... Cependant, le passage au numérique peut aussi permettre une réduction des coûts. Il faut investir dans des outils numériques, mais en contre-partie si l'utilisation du papier est réduit, ou abandonné alors c'est un coût de réduit en termes d'achat du papier, mais aussi de stockage.

Deuxièmement, la transition numérique présente des enjeux écologiques et environnementaux. De fait, l'adoption du numérique et la réduction de l'usage du papier dans l'ensemble de la société permettent de préserver les ressources naturelles, en l'espèce les forêts et l'eau ; mais également de réduire les déchets issus du papier. Dans un monde où le dérèglement climatique est un enjeu majeur

du XXIème siècle, comme en témoigne la récente COP 28 qui s'est tenue à Dubaï, l'enjeu écologique de la réduction de l'usage du papier est très important.

Troisièmement, la Révolution numérique a un enjeu lié à l'efficacité, en particulier dans le monde du travail. Le passage du papier au numérique a transformé beaucoup de métiers ces dernières années, comme celui de greffier, et des modes de travail avec notamment le développement du télétravail. En comparaison avec le papier, le numérique doit permettre de gagner du temps et de l'énergie, mais aussi de gagner de l'espace avec l'apparition de l'archivage numérique. Ce dernier permet à la fois un gain de place, mais aussi un accès plus rapide à l'information.

Ainsi, il apparaît que la société a fait face très rapidement au passage du papier au numérique, tout en prenant en compte les enjeux du numériques ; mais il faut également qu'elle n'oublie pas de prendre en compte les risques liés au numérique.

II – La société face aux risques du numériques

En effet, la transition du numérique et l'abandon du papier n'est pas sans danger pour la société (A) ; c'est pour cela que le contrôle du numérique est une nécessité (B).

A) Les dangers du numérique

De fait, le passage du papier au numérique est accompagné de risques pour les personnes physiques, les personnes morales et la société dans son ensemble.

Ainsi, la transition numérique fait apparaître plusieurs risques pour les personnes physiques, c'est-à-dire les individus, d'ordres différents. Le numérique est dangereux en matière de protection des données personnelles des utilisateurs qui peuvent être volées et revendues. Cela peut favoriser la réalisation de certaines infractions comme l'usurpation d'identité. L'abandon du papier comporte également un risque de fracture entre les individus, une fracture numérique. En effet, selon une étude de l'INSEE de 2019, 15% des Français n'ont pas accès à une connexion internet. Faire une transition complète vers le numérique, c'est isoler des millions de personnes qui ne pourront plus avoir accès à certains services, par exemple faire une demande de renouvellement d'une pièce d'identité qui doit se faire via France Connect. Enfin, parmi tous les risques du numérique pour les personnes, on peut citer ceux liés à la santé. En effet, ces dernières années sont apparues des maladies en lien avec cette transition comme l'addiction aux jeux vidéo, ou le développement de troubles de l'attention chez les enfants surexposés aux écrans.

Ensuite, le numérique présente des risques pour les personnes morales c'est-à-dire les entreprises, associations et l'administrations. Ainsi, la transition numérique implique le changement des modes de fonctionnement au travail par l'utilisation d'outils numériques tels que des ordinateurs ou des logiciels. Or, un matériel défectueux ou daté ne permet pas de travailler correctement. Le travail peut donc se retrouver ralenti voire totalement arrêté en cas de panne par exemple. De plus, les personnes morales doivent elles aussi faire face aux risques de piratages informatiques et à l'usurpation des données. Ces dernières années, des hôpitaux français se sont trouvés dans des situations très tendues après avoir subi des piratages informatiques, les pirates demandant une rançon pour rétablir le système. Or, la plupart des informations sont informatisées à l'hôpital, et même certaines machines.

Enfin, le numérique comprend des dangers pour la société dans son ensemble. Comme évoqué précédemment, le numérique a favorisé l'apparition de nouvelles infractions comme le vol de données, le piratage ou encore la diffusion de photos à caractère sexuel contre le consentement de la personne sur la photo sur les réseaux sociaux. D'autres sont facilitées par le numérique telles que le terrorisme,

les escroqueries ou le harcèlement. Un grand changement que le numérique a apporté est l'anonymat. Certaines personnes tirent profit de cet anonymat sur Internet et cela facilite la commission de certaines infractions. De plus, les réseaux sociaux tels que Facebook ou X (ex-Twitter) refusent très souvent de dévoiler l'identité d'une personne à la demande d'un État. Enfin, le numérique peut également présenter des dangers, ou du moins un enjeu pour l'environnement puisque les outils numériques consomment beaucoup d'électricité, ressource renouvelable, mais dont la production peut poser problème. On pense aussi aux centres de stockages qui consomment beaucoup d'énergie car il faut les refroidir pour qu'ils fonctionnent.

Il apparaît donc que la transition du papier au numérique comporte des dangers pour la société, le numérique doit donc être contrôlé.

B) Le contrôle nécessaire du numérique

Pour contrôler le numérique et réguler ses dangers, il y a plusieurs pistes. La première est l'encadrement par la loi. La législation peut ainsi porter sur un ensemble des risques ou sur un point spécifique. Ainsi, la législation la plus connue et une des plus importantes en France est le règlement européen sur la protection des données de 2019, couramment abrégé RGPD. Ce règlement s'applique dans tous les États membres de l'Union Européenne en matière de protection des données des individus. On en voit l'application directe lorsque l'on clique sur le lien d'un site Internet. Le site demande alors à l'utilisateur d'accepter ou non les cookies. S'il accepte, alors le site peut récolter et utiliser les données concernant cet individu. Cependant, ce dernier est toujours en droit de refuser. En outre, la législation est parfois plus spécifique comme la loi Schiappa qui crée une circonstance aggravante à l'infraction de harcèlement si celle-ci a été commise par la voie du numérique.

La deuxième piste de contrôle des dangers du numérique est en rapport avec la sécurité informatique. De fait, pour lutter contre les infractions du numérique il faut que la sécurité informatique se développe encore plus. Ce mouvement de sécurité informatique, avec la création notamment d'entreprise dont c'est la spécialité, a déjà commencé depuis quelques années. Mais ce n'est qu'un début, et en plus de prévoir des systèmes sécurisant les serveurs de telle ou telle administration ou entreprise, il faut éduquer les individus aux bons réflexes. On pense par exemple au fait de ne pas brancher une clé USB extérieure sur un serveur professionnel ou même personnel ; ou encore le fait de ne pas cliquer sur des liens douteux.

Pour finir, une troisième piste de contrôle des dangers liés au numérique peut être tout simplement le fait de maintenir l'utilisation du papier dans certains cas, en plus du numérique. On pense ainsi à des documents « papiers » donc non dématérialisés importants comme la carte d'identité, même si son utilisation en version dématérialisée est prévue pour bientôt, le passeport, le livret de famille, un acte authentique, etc.

Pour conclure, la Révolution numérique a véritablement bouleversé la société et ses individus à la fin du XXème siècle, mais elle a su s'adapter rapidement pour peu à peu délaissier le papier. Il reste encore à faire pour encadrer les risques et les dérives du numérique, mais il est évident que cela n'est pas près de s'arrêter quand on voit le développement de nouvelles technologies comme l'intelligence artificielle avec des logiciels tels que ChatGPT.

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

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

Vous synthétiserez en 5 pages maximum ce dossier relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes en utilisant et en visant tous les documents.

Selon la Première ministre Elisabeth BORNE, « la République est une promesse d'égalité et d'émancipation. C'est la garantie d'être jugé sur son travail, sur son talent. Jamais sur ce que l'on est » (document 8).

En effet, depuis 1946, l'égalité entre les femmes et les hommes est un principe constitutionnel. La loi garantit aux femmes des droits égaux à ceux des hommes dans tous les domaines. Au niveau européen, le Traité de Rome de 1957 affiche une politique volontariste d'égalité entre les sexes. L'égalité entre les hommes et les femmes est un principe fondamental du droit de l'Union européenne ainsi que de la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne. Cette égalité entre les hommes et les femmes recouvrent de nombreux domaines tels l'égalité professionnelle ou encore la prévention et la lutte contre les violences à l'égard des femmes.

Toutefois, si l'égalité entre les femmes et les hommes semble largement reconnue et protégée dans les textes, elle reste à construire dans les faits. En effet, en dépit des principes, des inégalités persistent (doc 1).

Dès lors, la recherche de l'égalité entre les femmes et les hommes a fait l'objet d'une dynamique de progrès continue (I), cependant, la lutte contre les inégalités mérite d'être renforcée (II).

I – Des progrès notables dans la lutte pour l'égalité entre les femmes et les hommes

Face à la réalité des inégalités entre les femmes et les hommes (A) de nouvelles mesures de lutte ont été imaginées (B).

A- Un constat alarmant des inégalités entre les femmes et les hommes

Ce constat concerne à la fois les violences faites aux femmes et les inégalités professionnelles.

Chaque année en France, environ 213 000 femmes sont victimes de violences sexistes et sexuelles. 94 000 femmes sont victimes de viol ou de tentative de viol. En 2021, 113 femmes ont été assassinées par leur conjoint ou ex-conjoint (doc 7). De plus, des menaces au droit à l'avortement grandissent de partout, en France, en Europe et dans le monde où les reculs du droit à l'avortement se multiplient (doc 11).

S'agissant des inégalités professionnelles, les chiffres sont clairs. Selon l'institut national de la statistique et des études économiques, en France, les hommes gagnent 32,29 % de plus que les femmes en moyenne. De plus, les femmes occupent des emplois moins valorisés et davantage à temps partiel et sont discriminées parce que femmes. L'écart de salaire entre deux personnes ayant un poste avec le même niveau de responsabilité, un niveau d'études similaires et le même nombre d'années d'expérience est de 9 % selon le ministère du travail (doc 6). Enfin, du fait de carrières professionnelles plus courtes et moins rémunérées les femmes partent à la retraite en moyenne un an plus tard avec une pension inférieure (doc 9). Pour donner un exemple, 49 % des agents du ministère de la justice

pensent qu'il existe des discriminations dans le recrutement et le déroulement de carrière (doc 4). Des moyens ont donc dus être mis en place.

B- Des mesures innovantes dans la lutte pour l'égalité entre les femmes et les hommes

Ces mesures innovantes se traduisent par la mise en place de nouveaux outils de lutte contre les inégalités et de nouvelles personnes en charge de cette lutte. Dans un premier temps, le dispositif Allodiscrim a été créé le 16 décembre 2020. Il permet de recueillir les signalements de tous les personnels du ministère de la Justice qui s'estiment victimes de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, d'agissements sexistes ou de violences y compris extra-professionnelles détectées sur le lieu de travail. Le dispositif les accompagne ensuite sur les plans psychologique et juridique (doc 2). D'autres progrès ont été réalisés comme le doublement des places d'hébergement pour les victimes, le déploiement des bracelets anti rapprochement et des téléphones grave danger (doc 8).

Dans un second temps, le décret du 8 juin 2022 prévoit les attributions de la ministre déléguée auprès de la Première ministre, chargée de l'égalité entre les femmes et les hommes, de la diversité et de l'égalité des chances. Elle est notamment chargée de promouvoir les mesures destinées à faire disparaître toute discrimination liée au sexe (doc 10). Le ministère de la justice a également mis en place un réseau de référentes et référents égalité-diversité. Ce réseau est en charge de promouvoir la politique d'égalité professionnelle, la diversité et de lutter contre les discriminations (doc 3).

Malgré ces importantes évolutions la lutte contre les inégalités a largement été critiquée.

II- L'égalité entre les femmes et les hommes, une lutte à parfaire

La lutte pour l'égalité entre les femmes et les hommes ne semble pas satisfaisante (A) et mérite d'être poursuivie (B).

A- Une lutte pour l'égalité entre les femmes et les hommes jugée insuffisante

Cette lutte a largement été critiquée par la Cour des Comptes mais également par l'étude de la fondation Jean Jaurès.

En effet, la Cour des Comptes dénonce dans son rapport du 14 septembre 2023 le manque de cohérence et de visibilité de l'action publique. La juridiction relève l'insuffisance des moyens financiers qui sont consacrés à l'action publique en matière d'égalité sur la période 2017-2022. La Cour des Comptes déplore l'absence de feuille de route et de suivi ministériel. Elle qualifie de « catalogue de mesures » l'empilement des annonces faites par le gouvernement à ce sujet. Elle ajoute que les mesures annoncées n'ont pas été déployées de façon harmonisée et observe des lacunes dans la conception des mesures elles-mêmes (doc 5).

Quant à la fondation Jean Jaurès, elle relève que si la proportion d'articles traitant de l'égalité entre les femmes et les hommes a augmenté en 2022, celle-ci ne représente qu'1,36 % au total des articles. De plus, les articles qui traitent des droits des femmes sont selon la fondation, empreintes de stéréotypes de genre. Finalement, les questions d'égalité femme-homme ne constituent pas une thématique particulièrement traitée en termes de politiques publiques. 52 % des français considèrent que nous ne sommes pas allés assez loin pour promouvoir les droits des femmes (doc 7). Face à ces critiques, il est nécessaire de poursuivre la lutte contre les inégalités en l'améliorant.

B – Des perspectives d'amélioration dans la lutte pour l'égalité entre les femmes et les hommes

Plusieurs recommandations ont pu être formulées dont la plupart ont été reprises dans le plan interministériel pour l'égalité entre les femmes et les hommes (2023-2027).

Pour que la France parvienne à une réelle égalité professionnelle entre les hommes et les femmes plusieurs mesures doivent être promulguées. Tout d'abord, la France doit appliquer le principe d'égalité de traitement qui a pour ambition de conditionner l'accès d'une structure aux marchés publics et l'obtention de subventions au respect de l'égalité salariale qui y est pratiqué. Il faut également une revalorisation des salaires des emplois où les femmes sont les plus nombreuses. Enfin, la mise en place d'un congé parental équivalent pour les deux parents paraît indispensable (doc 6). De plus, le Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes recommande la consécration des droits sexuels et reproductifs dans la constitution française ainsi qu'au niveau européen (doc 11).

Le plan interministériel pour l'égalité entre les femmes et les hommes (2023-2027) envisage de renforcer la lutte contre les violences sexuelles et sexistes. La Première ministre souhaite mener un véritable changement culturel autour de l'égalité homme-femme. Enfin, elle souhaite que ce plan soit un accélérateur pour la santé des femmes (doc 8).

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

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

QUESTIONS DE PROCEDURE CIVILE ET PRUD'HOMALE

1. La compétence territoriale en procédure civile (procédure civile)

La compétence territoriale en procédure civile

La réforme due à la promulgation de la loi du 23 mars 2019 a entraîné la fusion des tribunaux de grand instance et tribunaux d'instance en un tribunal judiciaire unique, juridiction de droit commun en matière civile. La carte judiciaire a donc fait l'objet de changements. Cependant les règles de compétence territoriale n'ont pas évolué.

Ainsi, il existe une compétence territoriale de principe (I), mais également des compétences territoriales spéciales (II).

I - La compétence territoriale de principe

Le tribunal judiciaire territorialement compétent est en principe celui du lieu où demeure le défendeur (art. 42 CPC), étant entendu qu'en cas de pluralité de défendeurs, le demandeur dispose d'un choix s'ils ne résident pas dans le ressort du même tribunal (même article). Enfin, dans le cas où la résidence du défendeur n'est pas connue, le demandeur peut saisir la juridiction du lieu où il demeure (même article).

Cette compétence territoriale est d'ordre public. En effet, toute clause y dérogeant est réputée non-écrite (art. 48 CPC). Seuls les commerçants peuvent y déroger, dans le cas où la clause est spécifiquement apparente dans le contrat qu'ils concluent entre eux (même article).

On entend par « lieu où la personne demeure », son lieu de domicile prioritairement, et ensuite, à défaut son lieu de résidence (art. 43 CPC). Concernant les personnes morales, ce lieu est celui du siège de la personne morale. Mais en vertu de la jurisprudence des gares principales, le lieu de résidence peut être entendu comme tout lieu où sont exercées de manière effectives et stables les fonctions de direction de la société.

II - Les règles de compétence territoriale spéciales

La loi prévoit, pour des matières déterminées, une compétence territoriale spécifique. Ainsi, en matière réelle immobilière est compétente la juridiction du lieu où est situé l'immeuble (art. 44 CPC). En matière de succession, c'est celle dans le ressort de laquelle la succession est ouverte que la juridiction est seule compétente (art. 45 CPC).

Enfin, la loi offre une option au demandeur en matières contractuelle, délictuelle et mixte entre le domicile du défendeur et les cas spécifiés par la loi. Par exemple, dans le cas de la matière contractuelle, le demandeur peut également choisir la juridiction du lieu d'exécution de la prestation de service, ou de livraison effective de la chose (art 46 CPC).

2. La saisine du conseil de prud'hommes (procédure prud'homale)

Le conseil de prud'hommes est une juridiction civile spéciale, d'exception. Juridiction paritaire, le conseil de prud'hommes connaît des litiges individuels relatifs à un contrat de travail de droit privé entre un employeur et un salarié.

La réforme issue de la loi du 23 mars 2019 a eu des conséquences sur les modes de saisine des juridictions civiles. A ainsi été supprimée la présentation volontaire des parties.

Aujourd'hui, le mode classique de saisine du conseil de prud'hommes est la requête (I). L'assignation constitue un mode de saisine restreint à la seule saisine de la formation de référé (II).

I La requête, mode de saisine de principe du conseil de prud'hommes

Depuis l'entrée en vigueur du décret d'application du 11 décembre 2019, le mode de saisine unique du conseil de prud'hommes est la requête (art. R.1452-1 C.trav.). Contrairement à l'assignation, elle ne requiert pas le recours à un commissaire de justice : la requête est formée par dépôt au greffe. Elle répond à des conditions de fond : en effet, elle doit contenir des mentions obligatoires, à peine de nullité (art. R. 1452-2 C.trav). Ainsi, elle doit notamment contenir l'indication de la juridiction saisie, ainsi que l'objet de la demande (art. 54 CPC), mais aussi les noms, prénoms et domicile du défendeur, lorsque la requête est unilatérale. Elle doit être datée et signée (art. 57 CPC). Enfin, elle doit également mentionner un exposé, sommaire, des motifs de la demande, et être accompagnée des pièces invoquées au soutien de ses prétentions, énumérées sur un bordereau.

C'est ensuite au greffe qu'il revient d'aviser par tous moyens le demandeur de la date de la séance devant le bureau de conciliation et d'orientation (art. R. 1452-4 C. trav.), et de convoquer le défendeur par lettre recommandée avec avis de réception (art. R. 1452-4 C. trav.).

II L'assignation comme mode de saisine de la formation de référé

Si le code du travail prévoit la possibilité de saisir la formation de référé par requête (renvoi de l'article R. 1455-9 à l'article R. 1452-1), il mentionne également la possibilité de procéder par « acte d'huissier de justice », aujourd'hui commissaire de justice (art. R. 1455-9 C. trav.).

Dans ce cas, les règles de la procédure civile de droit commun, donc de saisine du tribunal judiciaire, sont applicables devant le conseil de prud'hommes : l'assignation doit contenir les mentions de l'article 54 du code de procédure civile, excepté la mention des lieu, jour et heure de l'audience (même article). Ainsi, outre les mentions de l'article 54 du code de procédure civile, l'assignation doit contenir un exposé des moyens en fait et en droit, la liste des pièces sur lesquelles la demande est fondée (bordereau). L'assignation est portée non pas au greffe mais au défendeur. Seule une copie de l'assignation est remise au greffe par le demandeur.

QUESTIONS DE PROCEDURE PENALE

1. L'ordonnance de non-lieu

L'ordonnance de non-lieu est un acte juridictionnel pris par le juge d'instruction, juge du siège indépendant, mettant fin à la phase d'instruction de la procédure pénale. Pendant l'instruction, le juge d'instruction, saisi « in rem », instruit à charge et à décharge afin d'établir la commission d'une infraction par une personne suspecte, voire mise en examen.

L'instruction peut mener à un renvoi devant une juridiction correctionnelle ou criminelle de jugement. Mais, il est également possible qu'elle se clôture sans renvoi : il s'agit d'un non-lieu.

Il conviendra d'envisager, d'une part, les causes menant à une ordonnance de non-lieu (I), et d'autre part, les effets d'une telle ordonnance (II).

I) Les causes de l'ordonnance de non-lieu

L'ordonnance de non-lieu est prise par le juge d'instruction lorsque les faits ne constituent pas une infraction, mais également pour des raisons de fait, telles qu'un auteur inconnu ou l'absence de charges suffisantes à l'encontre de la personne mise en examen (art. 177 CPP). Depuis 2004, il est également possible de préciser sur l'ordonnance de non-lieu que des charges suffisantes existent contre l'intéressé, qui bénéficie d'une cause d'irresponsabilité pénale, conduisant au non-lieu (même article).

Par ailleurs, une ordonnance peut ne prononcer qu'un non-lieu partiel (art. 182 CPP).

II) Les effets de l'ordonnance de non-lieu

L'ordonnance de non-lieu entraîne la remise en liberté immédiate de la personne mise en examen provisoirement détenue, ainsi que la fin du contrôle judiciaire ou de l'assignation à résidence (art. 177 CPP).

Il est possible pour le juge d'instruction d'ordonner la publication de l'ordonnance, à la demande de la personne concernée (art. 177-1 CPP).

La partie civile peut être condamnée à une amende civile si sa constitution de partie civile ayant menée à l'ouverture de l'information judiciaire a été abusive ou dilatoire (art. 177-2 CPP).

2. L'avertissement pénal probatoire : conditions et mise en œuvre

En vertu de l'article 40-1 du CPP, le procureur de la République dispose de l'opportunité des poursuites, par opposition au principe de légalité des poursuites. Ainsi lorsque des faits ont été portés à sa connaissance, il peut décider librement des suites à donner : il décide soit d'engager des poursuites, soit de classer sans suite la procédure. Il peut également en vue de rendre une réponse pénale la plus adaptée aux circonstances et à la réalité des faits, il peut décider de mettre en œuvre une procédure alternative aux poursuites telle qu'une procédure de composition pénale ou un classement sans suite conditionnel qui peut prévoir la mise en place d'un avertissement pénal probatoire (article 41-1 du CPP).

I) Les conditions de l'avertissement pénal probatoire

Anciennement dénommée « rappel à la loi », l'avertissement pénal probatoire peut être décidé par le Procureur de la République lorsqu'une telle mesure est susceptible d'assurer la réparation du dommage causé à la victime, de mettre fin au trouble résultant de l'infraction ou de contribuer au reclassement de l'auteur des faits. C'est la loi du 22 décembre 2021 pour la confiance dans l'institution judiciaire qui a modifié sa dénomination et son contenu aux fins de renforcer l'efficacité de la mesure. Cet avertissement pénal probatoire ne peut intervenir à l'égard d'une personne qui a déjà été condamnée ou à la suite d'un délit de violences contre les personnes ou d'un délit commis contre une personne dépositaire de l'autorité publique ou investie d'un mandat électif public. Lorsque l'infraction a causé un préjudice à une personne physique ou morale, l'avertissement ne peut intervenir que si le préjudice a déjà été réparé ou s'il est également fait application d'une demande de réparation des dommages et intérêts.

II) La mise en œuvre de l'avertissement pénal probatoire

Cette mesure ne peut être prononcée que par le procureur de République directement ou indirectement par l'intermédiaire d'un officier de police judiciaire, d'un délégué ou d'un médiateur pénal. La procédure suspend la prescription de l'action publique. En cas de non-exécution de la

mesure en raison du comportement de l'auteur des faits, le procureur de la République peut mettre en œuvre une composition pénale ou déclencher l'action publique.

Cette mesure consiste à adresser à l'auteur de l'infraction qui a déjà reconnu sa culpabilité, un avertissement lui rappelant les obligations résultant de la loi ou du règlement ainsi que les peines encourues et lui indiquant que cette décision est revue en cas de commission d'une nouvelle infraction dans un délai de 2 ans. A compter du 23 décembre 2021 et du 1^{er} janvier 2022 jusqu'au 1^{er} janvier 2023, une telle mesure n'est pas applicable respectivement en cas de délits commis contre une personne dépositaire de l'autorité publique ou en cas de délits de violences.

QUESTIONS D'ORGANISATION JUDICIAIRE

1. La commission d'indemnisation des victimes d'infractions (CIVI)

Instituée en 1977, la commission d'indemnisation des victimes d'infraction facilite la réparation des dommages causés par la commission d'une infraction. Il convient d'envisager son organisation (I) et la procédure à suivre (II).

I) L'organisation de la CIVI

Chaque tribunal judiciaire comporte une commission d'indemnisation qui revêt le caractère d'une juridiction civile. Elle statue en premier ressort (article L 214-1 du Code de l'organisation judiciaire, ci-après COJ). Elle est composée de magistrats du siège du tribunal judiciaire et d'une ou plusieurs personnes de nationalité française et jouissant de leurs droits civiques, s'étant signalées par l'intérêt qu'elles portent aux problèmes des victimes. Elle est présidée par l'un des magistrats. Les membres de la commission et leurs suppléants sont désignés pour une durée de trois ans par l'assemblée générale des magistrats du siège du tribunal (R214-2 COJ). Les fonctions du ministère public sont exercées par le procureur de la République. Le greffe du tribunal judiciaire assure le secrétariat de la commission.

II) La procédure à suivre devant la CIVI

La CIVI est compétente pour fixer l'indemnisation prévue par l'article 706-3 du CPP.

A peine de forclusion, la demande d'indemnité doit être présentée dans le délai de 3 ans à compter de la date de l'infraction.

Lorsque des poursuites pénales sont exercées, ce délai est prorogé et n'expire qu'un an après la décision de la juridiction qui a statué définitivement sur l'action publique ou sur l'action civile engagée devant la juridiction répressive. Toutefois, la commission relève de la forclusion le requérant en cas d'aggravation du préjudice ou lorsqu'il n'a pas été en mesure de faire valoir ses droits.

La demande d'indemnité, accompagnée de pièces justificatives, est transmise sans délai par le greffe de la commission au fonds de garantie des victimes des actes de terrorisme et autres infractions (article 706-5-1 du CPP). Le fonds de garantie doit dans un délai de 2 mois présenter une offre d'indemnisation son refus est motivé. En cas d'accord sur l'offre, le fonds transmet le constat d'accord à la commission aux fins d'homologation. En cas de refus ou de désaccord, l'instruction de l'affaire par le président de la Commission ou le magistrat assesseur se poursuit.

2. La cour d'assises en première instance : composition et fonctionnement

La cour d'assises est compétente pour juger les crimes.

La cour d'assises a plénitude de juridiction pour juger en premier ressort ou en appel les personnes renvoyée devant elle par la décision de mise en accusation.

Il est tenu des assises à Paris et dans chaque département, des sessions sont organisées afin que cette juridiction puisse juger les personnes renvoyées devant elle pour la commission des faits les plus graves, à savoir des crimes.

La Cour d'assises est une juridiction qui dispose d'une composition singulière (A). Par ailleurs il apparait judicieux de s'intéresser au fonctionnement de cette juridiction (B).

A) La composition de la Cour d'assises

La composition de la Cour d'assises est singulière car elle comprend la cour à proprement dite et le jury.

La Cour proprement dite est composée d'un président et de deux assesseurs. Ne peuvent faire partie de la cour en qualité de président ou d'assesseur le magistrat qui dans l'affaire soumise à la Cour d'assises ont soit fait un acte de poursuite ou d'instruction, soit participé à l'arrêt de mise en accusation ou à une décision sur le fond relative à la culpabilité de l'accusé (article 253 du code de procédure pénale).

Le jury est quant à lieu composé de citoyen désignés conformément aux articles 255 et suivants du code de procédure pénale. Certaines incapacités et incompatibilités sont à relevées parmi lesquels le fait d'être fonctionnaire et agent de l'Etat révoqués ou la qualité de membre du gouvernement. Il est établi annuellement dans le ressort de chaque Cour d'assise une liste du Jury criminel.

Ces Jurés prêtent serment et sont au nombre de 6 en premier ressort. Ceux-ci peuvent faire l'objet d'une recusation avant l'ouverture des débats par l'accusé ou son avocat et par le ministère public (article 297 du CPP). Le ministère public est présent pour représenter les intérêts de la société.

Les cours criminelles départementales qui ont été instaurées en 2019 font l'objet d'une pérennisation. Ces dernières ne sont composées que de magistrats professionnels et ne peuvent juger que certaines infractions.

B) Le fonctionnement de la Cour d'assises

La cour d'assises est une juridiction chargée de juger les personnes qui ont commis un crime.

Les débats sont publics à moins que la publicité ne soit dangereuse pour l'ordre ou les mœurs (infraction de viol sur mineur par exemple). Dans ce cas l'audience se tiendra à huis clos. Le président a la police de l'audience et la direction des débats.

Les assesseurs et les jurés peuvent poser des questions aux accusés et aux témoins, en demandant la parole au président. Le ministère public prend au nom de la loi, toutes les réquisitions qu'il juge utile.

A l'audience la présence d'un défenseur auprès de l'accusé est obligatoire.

Des témoins peuvent être amenés à venir déposer dans le cadre des débats, ils peuvent être interrompus au cours de leur témoignage en cas de question.

A l'issue de la clôture des débats la cour composée des magistrats professionnels et du jury vont délibérer, ce délibéré est secret. Ils devront alors s'intéresser à la culpabilité et à la peine prononcée à l'égard de la personne. La décision sur la culpabilité et la peine doivent être motivées. Ils peuvent également décider d'un acquittement de la personne poursuivie. A la suite de leur délibération un verdict public sera rendu puis la cour sur la présence du jury statuera sur l'action civile en cas de parties civiles. La décision rendue sera un arrêt susceptible d'appel.

QUESTIONS DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

1. Le recrutement des contractuels

Les contractuels font aujourd'hui partie intégrante des membres au sein de la fonction publique.

La loi de 2019 sur la Transformation de la Fonction Publique a prévu un recours accentué à ces derniers au sein du ministère de la justice. Ainsi, le candidat pour être contractuel peut déposer sa candidature par différents moyens, (I) puis une étape de sélection s'enclenche (II).

I) Les outils de recrutement

Les personnes désirant travailler au sein d'un ministère peuvent aujourd'hui le faire par le biais du site « Place de l'Emploi Public »

Il s'agit d'une plateforme en ligne qui recense tous les postes disponibles auxquels les contractuels peuvent postuler. Les conditions et les missions sont fixées dans le descriptif.

Par ailleurs, il est possible pour le contractuel d'adresser une lettre au Tribunal avec son curriculum vitae ainsi qu'une lettre de motivation.

II) Les étapes du recrutement

Une fois le poste ciblé pour un contractuel et les candidatures reçues, le directeur des services de greffe effectue un entretien d'embauche avec le candidat. L'entretien est mené afin de cerner les compétences, savoirs faire et savoir faire de la personne.

Une mission de projet spécifique peut lui être confiée ou une mission de renfort dans les services peut lui être attribuée.

Si l'entretien s'avère concluant des deux côtés, un contrat est conclu, spécifiant le lieu de travail, le service, la durée si celle-ci est connue et une rémunération. Il convient de souligner à cet égard que les contractuels bénéficient d'une prime de précarité.

2. Les outils de l'accompagnement personnalisé pour l'évolution professionnelle

Le jury n'a pas souhaité, eu égard au niveau, publier de copie relative à la question n°2 portant sur la gestion des ressources humaines.

**CONCOURS EXTERNE ET INTERNE
POUR LE RECRUTEMENT DES DIRECTEURS
DES SERVICES DE GREFFE JUDICIAIRES
AU TITRE DE L'ANNEE 2024**

Session des 12 et 13 décembre 2023

SÉLECTION DE COPIES

Concours interne

ATTENTION

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

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

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

Vous venez d'être affecté en qualité de chef du service centralisateur des frais de justice du tribunal judiciaire de Laville.

Le directeur de greffe, ayant constaté des dysfonctionnements dans la gestion des véhicules en gardiennage, et dans le but d'optimiser et de maîtriser les frais de justice, vous demande de rédiger une note qui dressera dans un premier temps l'état des lieux du service et les difficultés rencontrées en la matière.

Vous exposerez dans un second temps les préconisations et plans d'actions à mettre en œuvre avec l'ensemble des partenaires internes et externes afin de rationaliser la gestion du service.

Cour d'Appel de Laville

Laville, le 12 décembre 2023

Tribunal judiciaire de Laville

Affaire suivie par : ...

Note à l'attention du directeur de greffe

Objet : Situation du service centralisateur des frais de justice

Références : . Circulaire du 20 juin 2014 relative à l'apurement exceptionnel des véhicules automobiles placés sous sceleés

. Note des chefs de cour de la cour d'appel de Laville sur la gestion des scellés dans les procédures judiciaires

Sous l'impulsion de la LOLF et des différentes réformes de politique publique, la rationalisation du service public et la maîtrise des coûts est devenue une préoccupation centrale des administrations.

Comme tout service public, le Tribunal Judiciaire de Laville est soumis à ces exigences.

Le service centralisateur des frais de justice ne fait pas exception à la règle, bien au contraire, compte tenu des enjeux financiers intrinsèques à celui-ci.

Or, des dysfonctionnements ont été constatés dans ce service, particulièrement dans la gestion des véhicules en gardiennage.

Cette note décrit la situation du service centralisateur des frais de justice (I) et propose des mesures concrètes à mettre en œuvre pour optimiser sa gestion (II).

I La situation du service centralisateur des frais de justice du tribunal judiciaire de Laville

L'exposition de l'état des lieux du service (A) permet de mettre en lumière les difficultés rencontrées dans la gestion des véhicules en gardiennage (B).

A) L'état des lieux du service

Le constat est national et sans appel : des milliers de véhicules sommeillent dans des garages, près de 16.000 en 2013.

Au niveau du ressort de la cour d'appel de Laville, la dépense des frais de gardiennage des véhicules s'élève à 600.000 euros en 2023 et représente 10% de la dépense globale en frais de justice sur le BOP, en augmentation nette depuis des années.

Au sein du tribunal judiciaire de Laville, un adjoint administratif est chargé du service centralisateur des frais de justice et a la gestion, outre des mémoires des prestataires occasionnels de la justice (expert, interprètes...) des véhicules placés en gardiennage sur le ressort du tribunal, soit 222 véhicules répartis dans 5 garages.

Cet agent, lui-même, fait état de difficultés dans cette gestion.

B) Les difficultés de gestion des véhicules en gardiennage

Tout d'abord, des anomalies ont été constatées au sein du service.

Le procureur de la République a ainsi pu alerter la direction de greffe sur l'existence de véhicules saisis, mais qui ne constituent pas des scellés judiciaires.

L'agent en charge du service centralisateur a également alerté la direction de greffe sur l'absence de décision de la juridiction sur le sort des véhicules en gardiennage.

Au-delà de ces anomalies de fond, M. ALLEDE s'inquiète par ailleurs de difficultés organisationnelles liées à la gestion du stock. Il regrette l'absence de tableau ou de logiciel de suivi, si ce n'est un tableur d'inventaire des véhicules placés en gardiennage, qui ne fait pas état, par exemple, de l'état d'avancée des procédures.

Ces dysfonctionnements rendent nécessaire une meilleure rationalisation de ce service, par la mise en place de mesures concrètes afin d'optimiser la gestion des véhicules en gardiennage.

II Les mesures à mettre en œuvre pour optimisée la gestion du service centralisateur des frais de justice de Laville

Pour une meilleure optimisation du service, les actions à mettre en place le seront nécessairement tout au long de la procédure, ce qui nécessite qu'elles soient exposées tant aux acteurs internes de la juridiction (A), qu'aux partenaires extérieurs (B).

A) Les préconisations aux acteurs internes du tribunal judiciaire de Laville

La gestion des véhicules en gardiennage est une préoccupation importante et constante du ministère, notamment au regard des coûts engendrés.

Pour la rationaliser au mieux, les chefs de cour de la cour d'appel de Laville ont adressé des instructions précises en la matière aux chefs de juridiction du ressort le 7 septembre 2023. Elles portent notamment sur la nécessité de recourir aux réquisitions à temps, aux dispositifs de vente avant jugement et de vente aux domaines et à l'importance de la précision du sort des véhicules dans le dispositif des décisions rendues. Ces instructions pourront aisément être, après avoir été synthétisées le cas échéant, communiquées aux personnes intéressées.

Dans la même optique de maîtrise des coûts, le président de la juridiction a rappelé ses directives en matière de gestion des véhicules aux juges d'instruction (courriel du 11 septembre 2023), qui ont été invités à se séparer des véhicules dont la conservation n'a plus d'utilité pour la manifestation de la vérité. Ces directives pourront également faire l'objet d'un rappel aux intéressés.

Le sort des véhicules en gardiennage, si sa gestion est confiée à des acteurs identifiés, les agents du SCFJ, des scellés, il est l'affaire de tous dès lors qu'un agent d'un service (instruction, assises, correctionnel, police) constate la présence au dossier de scellés en gardiennage dont le sort n'est pas fixé. Les agents de l'exécution des peines auront également leur rôle à jouer pour l'information du procureur de la République.

En tout état de cause, au vu de la multiplicité d'intervenants, la désignation d'un référent au sein de la juridiction, qui sera l'interlocuteur privilégié de l'ensemble des partenaires, permettra de rationaliser cette gestion. Une fois désigné, les besoins en formation identifiés (formation Cassiopée scellés, tutorat pour l'inventaire et la gestion...), celui-ci ne pourra que mieux appréhender le service et ses difficultés. L'agent du SCFJ serait un excellent choix.

Au-delà des actions menées au sein de la juridiction, les partenaires extérieurs doivent également être sensibilisés, que ce soient les partenaires privilégiés intervenant au cours de la procédure (enquêteurs, garages...) que les organismes en charge du sort véhicules (AGRASC, commissaires chargés de la vente...)

B) Les plans d'action à mettre en place avec les partenaires extérieurs

Avant de s'occuper de la maîtrise des coûts, la priorité pour le service centralisateur est la gestion des stocks. C'est l'inquiétude première de M. ALLEDE, qui indique ne pas savoir quels véhicules sont saisis et dans quels garages ils sont stockés.

La mise en place d'un tableur de suivi des véhicules semble être une priorité. Outre les caractéristiques sur l'affaire (n° dossier, date de réquisition), le véhicule (modèle, immatriculation, état), il pourra utilement contenir des informations sur l'état d'avancement du dossier (clôture instruction, enquête) et la décision rendue.

L'alimentation de ce tableur pourra être associée à l'utilisation de Cassiopée SCELLES, afin d'avoir une meilleure visibilité sur l'inventaire des scellés et permettre une meilleure communication avec les partenaires extérieurs.

Une fois les véhicules scellés identifiés et localisés et les situations distinguées (véhicule rattaché à une procédure ou non, dans le premier cas si elle est en cours ou non), selon la décision du procureur de la République ou de la juridiction de Jugement ayant statué sur son sort, les véhicules pourront être restitués à leur propriétaire, détruits s'ils sont devenus la propriété de l'Etat, ou confisqués. Un plan d'apurement pourra être mis en place, en tenant compte de l'option

de la vente avant jugement, dont l'AGRASC a compétence en vertu des articles 41-5 et 99-2 CPP. Ces textes prévoient les conditions de valeur et d'immatriculation du véhicule, ainsi que les délais et modalités de transmission des dossiers.

S'agissant enfin de la maîtrise des coûts, si les frais relatifs à la saisie et à l'immobilisation judiciaire des véhicules constituent des frais de justice tombant dans la gestion du SCFJ, des cas particuliers de partage de frais existent, ce qui permet d'alléger et de rationaliser la dépense. C'est le cas en cas d'appel, lorsque l'appel porte sur l'action pénale, les frais de gardiennage sont supportés par la cour d'appel lorsque les scellés ont été envoyés au greffe de la cour (sur réquisition du parquet général). C'est aussi le cas en matière de dessaisissement entre tribunaux judiciaires ayant pour conséquence le transfert des scellés.

Dans les deux cas, il paraît opportun d'informer le service centralisateur du transfert du dossier (et des scellés) pour arrêter la date à laquelle notre tribunal n'est plus compétent pour connaître de la gestion et du coût des véhicules en gardiennage. Cette information pourra utilement faire l'objet d'une colonne dans le tableur de suivi.

Tels sont les éléments portés à votre connaissance.

Signature

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

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

QUESTIONS DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

1. L'informatisation de la gestion des ressources humaines

La gestion des ressources humaines est essentielle au bon fonctionnement d'une société ou d'une administration. Le Ministère de la Justice ne déroge pas à cette mission pour gérer les agents de ce service public.

Aujourd'hui, cette gestion des ressources humaines passe par l'informatisation pour répondre à des besoins et enjeux (I). Ainsi, des outils ont été mis en place (II).

I - Les enjeux de l'informatisation dans la gestion des ressources humaines

L'informatisation répond à une évolution de la gestion des ressources humaines (A) et à permettre celle-ci d'être plus efficiente (B)

A - L'informatisation : une source d'évolution

La gestion des ressources humaines a évolué avec le temps et doit répondre aux besoins. L'informatisation permet un accès plus simple pour les agents. Cela concerne à la fois les données personnelles ou d'ordre général.

Les agents peuvent ainsi faire des demandes relatives aux ressources humaines par voie dématérialisée. Cela répond à l'évolution de nos métiers et des ressources humaines. L'informatisation permet une meilleure source d'informations pour chaque agent et également une optimisation dans la gestion des ressources humaines.

B - L'efficience dans la gestion des ressources humaines apportée par l'informatisation

L'informatisation a pour objectif de faciliter et améliorer la gestion des ressources humaines. Ainsi de mieux répondre aux lignes directrices fixées, de recenser plus aisément les besoins pour mieux y répondre et plus rapidement. Cette informatisation permet de recueillir toutes données relatives aux ressources humaines et pouvoir faire des prévisions notamment sur les effectifs.

Pour répondre à ces enjeux des outils ont été mis en place.

II - Les outils liés à l'informatisation dans les ressources humaines

Le secrétariat général du Ministère de la Justice a mis en œuvre le système d'information des ressources humaines (SIRH) (A) et d'autres outils (B) pour rendre cette gestion plus efficiente.

A - Le SIRH

Cet outil appelé Harmonie au niveau du Ministère recense et recueille toutes les informations sur les ressources humaines. Chaque agent a accès à sa carrière, son dossier individuel dématérialisé. Les demandes relatives aux congés, au télétravail, aux formations sont également effectuées sur ce portail et validées ou non par les responsables des ressources humaines. Cet interface est une base de données unique au bénéfice des agents et des responsables ressources humaines.

D'autres outils sont mis en œuvre dans ce même souci.

B - Les autres outils d'informatisation

ESTEVE dans le cadre d'évaluation professionnelle ou encore ENSAP concernant la rémunération s'inscrivent dans cette démarche d'informatisation pour les agents et les responsables ressources humaines. De même avec OUTILGREF pour la repartition des effectifs et PHAROS qui permet la récolte d'informations sur l'organisation des services répondant à ce souci de meilleure gestion des ressources humaines via l'informatisation.

L'évolution de nos métiers et des ressources humaines tend à appréhender l'informatisation pour être plus efficient.

2. La lutte contre les discriminations dans la fonction publique

Le jury n'a pas souhaité, eu égard au niveau, publier de copie relative à la question n°2 portant sur la gestion des ressources humaines.

QUESTIONS DE PROCEDURE CIVILE ET PRUD'HOMALE

1. Les différentes formes de jugements en matière civile (procédure civile)

Le jugement est la décision par laquelle le juge statue sur une difficulté qui lui a été exposée. Cette décision peut être rendue en matière contentieuse, lorsqu'existe un litige, et en matière gracieuse, en l'absence de litige. Ce jugement en matière civile connaît différentes formes, les jugements sur le fond (I) et les jugements autres tels les jugements avant dire droit (II).

I – Les jugements sur le fond,

Les jugements sur le fond permettent aux parties de connaître la décision du juge sur la contestation ou la difficulté exposée. Il est nécessaire d'étudier le principe (A) de ces jugements avant d'envisager les conséquences de cette forme de jugement (B).

A - Le principe du jugement sur le fond

Le juge lorsqu'il prononce un jugement sur le fond, tranche dans son dispositif, tout ou partie des prétentions des parties (article 480 du code de procédure civile).

Il peut aussi statuer sur les exceptions de procédure, les questions de compétence soulevées. La décision du juge doit être motivée même en cas de procédure accélérée au fond. Le jugement est prononcé par principe après une audience lors de laquelle les parties ont ou non comparu et qui déterminera la qualification du jugement (contradictoire, réputé contradictoire ou rendu par défaut).

Le jugement est rendu sur support papier ou électronique, conformément à l'article 456 du code de procédure civile.

Le juge peut également rendre un jugement d'homologation suite à l'accord trouvé par les parties, suite à une conciliation. Désormais, les parties peuvent recourir à l'audience de règlement amiable ou à la césure du procès. Dans ce dernier cas, le juge ne tranchera que sur les points qui lui seront soumis.

Le jugement au fond met fin au litige ou à la difficulté soulevée et produit des effets précis.

B - Les effets des jugements au fond

Les jugements ont fait sont revetus de la force jugée. Par principe, ils sont aussi la décision qui mettent fin à l'instance. Lors du prononcé du jugement, le juge est alors dessaisi de la contestation tranchée (article 481 du code de procédure civile). Le juge ne revient pas sur sa décision sauf si il est saisi pour interpréter ou rectifier la décision prononcée car il y a une difficulté pour les parties d'interpréter la décision ou bien encore une omission ou une rectification d'erreur matérielle. De même, le juge ne connaîtra à nouveau du litige que si la décision rendue par défaut fait l'objet dans un délai d'1 mois, à compter de sa signification, d'une opposition.

Les jugements au fond sont cependant pas les seules décisions pouvant être prononcées en matière civile

II - Les autres jugements en matière civile

Ces jugements ne tranchent pas au fond le litige car nécessitent parfois des mesures à prendre soit par l'usage de jugements avant - dire droit (A) ou ordonnance sur requête, qui produisent des effets différents

A - Les jugements avant dire droit

Ce sont des jugements qui ordonnent des mesures d'instruction ou provisoire (article 482 du code de procédure pénale)

Le juge à cette occasion, pour être mieux éclairé, peut prononcer une mesure d'expertise ou bien surseoir à statuer en attente d'autres éléments.

Tout comme les ordonnance de référé ou d'ordonnance sur requête, ce sont des mesures provisoires qui sont prononcées.

L'objectif étant de pouvoir ensuite trancher et apporter une solution pérenne lorsque l'affaire sera en état d'être totalement jugée.

Ces jugements avant - dire droit différent dans leurs effets aux jugements au fond.

B - Les effets des jugements avant-dire droit

Contrairement au jugement tranchés au fond, ces jugements n'ont pas autorité de la chose jugée (article 482 du code de procédure civile) et ne dessaisi pas le juge qui connaît de l'affaire (article 483 du code précité).

Les jugements avant-dire droit, par principe, ne peuvent être frappés d'appel immédiatement et pourrait faire l'objet d'un recours qu'en même temps que le jugement au fond, sauf en cas d'expertise dont le recours est immédiat. Contrairement à l'ordonnance de référé qui peut, elle faire l'objet d'un recours immédiat.

Ces différents jugements ayant des régimes particuliers répondent aux besoins de l'ensemble de la procédure civile, de la mise en état au jugement dessaisissant le juge.

2. La conciliation dans le procès civil (procédure civile)

La conciliation fait parti des modes amiables de règlement des différents (MARD) comme la médiation et la procédure participative.

Depuis le décret de juillet 2023 (686.2023) ces MARD dont la conciliation sont un préalable obligatoire avant toute saisine du juge sous peine d'irrecevabilité comme rappelé dans le nouvel article 750-1 du Code de Procédure civile (CPC).

Cela concerne les instances introduites à compter du 1 novembre 2023 pour les litiges ne dépassant pas 5000 € et dans certains cas comme le bornage, distance de certaines constructions, distance de plantation, nettoyage des canaux d'irrigation, trouble anormal de voisinage. Les cas d'exception dérogeant à la tentative préalable obligatoire de conciliation sont les suivants :

- si les parties demandent l'homologation d'un accord,
- si un recours préalable est obligatoire
- s'il existe motif légitime comme urgence manifeste
- ou si le juge procède lui-même à la conciliation
- si le conciliateur n'a pas pu se rendre disponible dans les 3 mois suivant sa saisine.

Dans un premier temps, nous verrons la conciliation extra-judiciaire (I), dans un second temps, la conciliation judiciaire (II).

I La conciliation extra-judiciaire

La conciliation extra-judiciaire concerne la saisine du conciliateur par les parties directement avant de saisir le juge. Elles peuvent prendre rendez-vous, par le formulaire sur le site des conciliateurs de justice à la mairie.

Le conciliateur est un intervenant bénévole inscrit sur une liste, exerçant en toute honnêteté, probité et discrétion.

Il peut entendre les parties ensemble ou séparément. Il agit dans l'intérêt des parties pour trouver une issue amiable du litige.

Il doit se rendre disponible en donnant au moins un premier RDV aux parties dans les 3 mois de sa saisine. A l'issue, il pourra faire un PV d'accord signé des parties ou un PV d'échec de la conciliation. La procédure est totalement gratuite, les parties si elles le souhaitent, peuvent être assistées d'un avocat.

II La conciliation judiciaire

La conciliation judiciaire est effectuée par le juge directement au cours de l'instruction du dossier. Le juge peut également désigner un conciliateur. Sur la saisine du conciliateur sera indiqué sa mission et le temps imparti pour son exécution. Le conciliateur doit indiquer au juge s'il accepte sa mission ou non. Si le conciliateur rencontre des difficultés, il doit en informer immédiatement.

Le juge qui l'a désigné que ce soit pour des motifs personnels ou relatifs aux parties. Il peut faire également une demande de prolongement de délais. Cette demande ne pourra être faite qu'une fois dans la limite de 6 mois (3 mois / 3 mois).

Si le magistrat estime que la conciliation est compromise il peut y mettre fin quand il le souhaite. Le dossier reprendra son circuit normal.

Quand le conciliateur termine sa mission, il doit en rendre compte au magistrat soit en lui faisant parvenir un PV d'accord signé des parties, ces dernières pourront alors demander l'homologation ou par un rapport d'échec de conciliation. Dans ce cas aussi le dossier reprendra et le magistrat en tirera les conséquences.

Nous pouvons préciser également que les parties peuvent désormais bénéficier dans le cadre des MARD, de l'audience de règlement amiable (ARA) et de la césure du procès.

3. La procédure devant le bureau de jugement (procédure prud'homale)

En matière prud'homale, le bureau de jugement permet de trancher le litige individuel d'ordre professionnel dans le secteur privé. Par principe, le bureau de jugement intervient après la tenue du bureau de conciliation et d'orientation, l'affaire étant désormais prête à être tranchée et jugée.

Le bureau de jugement est régi par des règles relatives à sa composition (I) et de procédure (II) précises.

I - La composition du bureau de jugement

Cette composition est paritaire (A) mais diffère en nombre (B)

A - Le bureau de jugement : une composition paritaire

En effet, le conseil des prud'hommes suppose que tout litige est tranché par un nombre égal de conseillers salariés et de conseillers employeurs au sein des 5 sections, plus la section référée du conseil.

Par principe, le bureau de jugement est composé de 4 conseillers : 2 conseillers salariés et 2 conseillers employeurs ainsi que le greffier.

La composition avec 4 conseillers est la composition de principe du bureau de jugement.

Cependant, des exceptions existent

B - Une composition paritaire différente

En effet, le bureau de jugement peut être en composition restreinte avec 2 conseillers (1 salarié, 1 du collège employeur) Cette composition existe en cas de bureau de conciliation et d'orientation devenu bureau de jugement lorsque l'affaire est en état d'être jugée et que le défendeur est absent et n'a pas répondu aux moyens.

Cette composition restreinte s'observe également lorsqu'il est question de trancher la question d'un licenciement ou résiliation du contrat de travail et que les parties ont formulé leur accord.

A contrario, la composition peut être plénière avec les 4 conseillers et le juge relevant du pôle social, magistrat professionnel lorsque la complexité de l'affaire le commande.

Ces particularités de composition de bureau jugement conduisent aussi à une procédure particulière propre.

II - Une procédure orale particulière

Le bureau de jugement est soumis à la procédure orale (A) mais sa composition peut mener au départage (B).

A - Le bureau de jugement soumis à la procédure orale

Le bureau de jugement peut être saisi directement pour requalifier un CDD en CDI. Cependant, par principe, il est saisi par le bureau de conciliation et d'orientation.

Devant cette juridiction, la procédure est orale. Les parties peuvent se défendre elles-mêmes ou être assistées voire représenter par un proche (conjoint), un avocat ou un défenseur syndical. Les prétentions des parties sont indiquées au procès-verbal ou par mention au dossier par le greffier. Les conseillers interrogent les parties pour les éclairer et prendre ensuite leur décision.

Le jugement est rendu après délibéré. La décision est notifiée aux parties mais n'est pas exécutoire de droit. Un recours est possible devant la Cour d'Appel ou la Cour de cassation.

Cependant, parfois les conseillers ne peuvent pas toujours se départager. La parité faisant que le litige ne peut pas être automatiquement tranché

B - Le partage de voix et le départage

Les conseillers à l'issue du bureau de jugement ne parviennent pas à trouver une solution, à se mettre d'accord.

Un nombre égal de voix s'observe. Dès lors, un procès-verbal de partage de voix est établi. Aucun jugement tranchant le litige est prononcé.

Ce procès-verbal de partage de voix saisi alors le juge professionnel départiteur. Suite au bureau de jugement, une audience doit être organisée dans le mois avec les parties, le greffier, les 4 conseillers du bureau de jugement et le juge professionnel. Ce dernier entend et recueille les avis des 4 conseillers (ou 2 en composition restreinte).

La décision est mise en délibère. Dans ce cadre du départage, le juge professionnel relevant du pôle social statue seul. Ceci mettant fin au principe de parité de cette juridiction. Dès lors, un jugement ayant tranché le litige pourra être rendu.

QUESTIONS DE PROCEDURE PENALE

1. Les différentes phases de la comparution à délai différé

A La loi du 23 mars 2019 de réforme pour la justice a créé une procédure dite de comparution à délai différé prévue par l'article 397-1-1 du CPP.

Cette procédure permet, suite à une garde à vue, de saisir le tribunal correctionnel pour une audience devant intervenir dans un délai de deux mois.

S'il existe contre la personne suspectée des charges suffisantes, mais que l'affaire n'est pas en état d'être jugée immédiatement parce que n'ont pas encore été obtenus les résultats de certains actes (ex : examens médicaux) sollicités lors de l'enquête.

Le prévenu doit obligatoirement être assisté par un avocat choisi par lui-même car désigné par le bâtonnier.

Dans l'attente de l'audience, le prévenu peut être placé sous contrôle judiciaire, sous assignation à résidence avec surveillance électronique ou en détention provisoire.

La procédure de comparution à délai différé se déroule en différentes phases.

A) Première phase : Présentation devant le procureur de République

Suite à la garde à vue du prévenu, ce dernier est déferé devant le procureur de la République, conformément aux dispositions de l'article 393 du CPP.

Le procureur de la République auditionne le prévenu en présence de son avocat.

Après avoir recueilli les observations du prévenu et de son avocat, le prévenu est alors présenté devant le juge des libertés et de la détention.

Par ailleurs, les réquisitions du procureur doivent préciser les raisons justifiant le recours à la procédure de comparution à délai différé s'il y a lieu les actes en cours dont les résultats sont attendus.

B) Deuxième phase : Présentation devant le juge des libertés et de la détention (JLD)

Le prévenu en présence de son avocat est présenté devant le JLD.

Le JLD statue sur les réquisitions du ministère public aux fins de contrôle judiciaire (CJ), d'assignation à résidence avec surveillance électronique (ARSE) ou de détention provisoire (DP) (seulement si la peine encourue est égale ou supérieure à trois ans), conformément aux dispositions de l'article 396 du CPP, après avoir recueilli les éventuelles observations du prévenu ou de son avocat.

L'ordonnance prescrivant le CJ, l'ARSE ou la DP énonce les faits retenus et saisit le tribunal ; elle est notifiée verbalement au prévenu et mentionnée au procès-verbal dont copie lui est remise sur-le-champ.

Celle-ci est susceptible d'appel dans un délai de 10 jours devant la chambre de l'instruction.

C) Troisième phase : Au cours de la procédure

Au cours de la procédure, les différents procès-verbaux ou autres pièces résultant des réquisitions, examens techniques ou médicaux sont versés au dossier de la procédure dès leur accomplissement et mis à la disposition des parties ou de leur avocat.

Jusqu'à l'audience de jugement, le prévenu ou son avocat peuvent demander au président du tribunal la réalisation de tout acte qu'ils estiment nécessaire à la manifestation de la vérité, conformément aux dispositions de l'article 388-5 dont les deuxième à dernier alinéas sont applicables.

Par ailleurs, si victime il y a, elle doit être avisée par tout moyen (par l'intermédiaire de la police, courrier...)

Elle peut alors se constituer partie civile et déposer des demandes d'actes, conformément à l'article 388-5 du CPP.

D) Quatrième phase : l'audience

A l'audience de jugement intervenant dans le délai de deux mois, soit l'affaire est jugée, soit le juge peut, à la demande des parties ou d'office, ordonner un supplément d'information ou, s'il estime que la complexité de l'affaire nécessite des investigations supplémentaires approfondies renvoyer le dossier au procureur de la République aux fins d'ouverture d'information (article 397-2 du CPP).

2. Conditions et régime de l'enquête préliminaire

Selon les circonstances de commission de l'infraction, l'enquête qui s'ouvre est soit une enquête de flagrance, soit une enquête préliminaire.

L'enquête préliminaire ou ordinaire concerne toutes les infractions : les crimes, délits et contraventions dont ne découle aucune évidence de l'existence de l'infraction.

Il conviendra d'aborder dans un premier temps, les conditions de l'enquête préliminaire (I); puis dans un second temps, le régime de l'enquête préliminaire (II).

I) Les conditions de l'enquête préliminaire

L'enquête préliminaire est une enquête policière prévue aux articles 75 et suivants du CPP.

Celle-ci intervient en l'absence d'infraction flagrante. Toutefois, elle n'est pas coercitive. Les différents actes accomplis nécessitent l'accord préalable de la personne qui les subit.

Elle a pour objectif de fournir des éléments afin que le procureur de la République puisse exercer l'opportunité des poursuites.

Les éléments qui lui sont rapportés par l'enquête préliminaire réalisée par la police judiciaire lui permettent de décider de poursuivre ou de classer sans suite.

Elle est menée avant l'ouverture de toute information et diligentée par la police judiciaire d'office ou sur instruction du Parquet.

II) Le régime de l'enquête préliminaire

Conformément à l'article 75 du CPP, « ce sont les officiers de police judiciaire et, sous le contrôle de ceux-ci, les agents de police judiciaire qui procèdent à des enquêtes préliminaires soit sur instruction du procureur de la République, soit d'office »

En effet, l'enquête préliminaire est déclenchée par les officiers de police judiciaire (OPJ), généralement suite à une plainte ou à une dénonciation. Elle peut également être déclenchée par le procureur de la République (PR) lui-même.

Dans le cas où l'enquête préliminaire concerne un crime ou un délit, les OPJ ont l'obligation d'aviser le procureur de la République dès qu'une personne à l'encontre de laquelle existent des indices faisant présumer qu'elle a commis ou tenté de commettre l'infraction est identifiée (article 75-2 du CPP).

Lorsque l'enquête préliminaire est menée d'office par la police judiciaire, les OPJ rendent compte au Pr de son état d'avancement lorsqu'elle est commencée depuis plus de 6 mois.

Le procureur de la République fixe le délai dans lequel l'enquête doit être effectuée.

Le nouvel article 75-3 du CPP prévoit que la durée de l'enquête préliminaire est désormais limitée à 2 ans à compter du premier acte d'enquête.

De plus, elle peut être prolongée une fois pour une durée maximale d'un an sur autorisation écrite et motivée du procureur de la République.

En revanche, lorsque l'enquête est diligentée pour les crimes ou délits de criminalités ou délinquance organisée mentionnées aux articles 706-73 et 706-73-1 ou pour des faits relevant de la compétence du procureur de la République antiterroriste, ces délais sont reportés respectivement à 3 ans et 2 ans.

Enfin, s'agissant des saisies ou des perquisitions qui nécessitent de recueillir au préalable l'assentiment de l'intéressé (article 76 du CPP), l'article 49 de la loi du 23 mars 2019 de réforme pour la justice a modifié l'article 76 du CPP afin de permettre ces perquisitions coercitives dans l'enquête préliminaire pour les délits punis d'une peine d'emprisonnement d'une durée égale ou supérieure à 3 ans.

Par ailleurs, cette perquisition doit être autorisée par le juge des libertés et de la détention sur requête du procureur de la République.

3. Le jugement correctionnel contradictoire à signifier

A l'issue de l'examen au fond d'une affaire lors d'une audience, le tribunal correctionnel rend un jugement. Il est impératif de qualifier ce jugement selon la comparution des parties. Cette qualification ayant des conséquences sur l'exécution de la décision rendue. Ainsi un jugement peut être qualifié de contradictoire, contradictoire à signifier et est rendu par défaut. La qualification d'un jugement comme étant contradictoire à signifier ne peut intervenir que sous certaines conditions (I) et induit des effets spécifiques (II).

I) Les conditions de la qualification d'un jugement correctionnel contradictoire à signifier

Le principe du contradictoire est un principe directeur du procès pénal. Dès lors, il convient de vérifier la comparution des parties à l'audience afin de vérifier si celui-ci a été respecté.

Un jugement correctionnel peut à la fois être qualifié de contradictoire à signifier à l'égard d'une partie civile que d'un prévenu dans la mesure où il s'agit de prendre en considération leur présence à l'audience. L'article 410 du CPP emporte l'obligation pour le prévenu de comparaître à l'audience, alors qu'il s'agit d'une faculté pour la victime qui souhaite se constituer partie civile (article 419 CPP).

Pour que le prévenu puisse comparaître il convient de vérifier qu'il a bien eu connaissance de la date et de l'heure de l'audience et dans les délais prévus par les textes (article 551 CPP).

La convocation délivrée saisit le tribunal correctionnel et permet de qualifier la nature du jugement rendu.

Lorsque le prévenu ne peut pas comparaître personnellement il peut décider de se faire représenter à l'audience par un avocat à qui, il délivre un mandat de représentation. Sans ce dernier, le jugement ne peut être qualifié de contradictoire.

II) Les effets de la qualification de contradictoire à signifier sur l'exécution d'un jugement

Les parties n'étant pas présente pendant les débats contradictoires, elles ne peuvent avoir formellement connaissance de la décision rendue.

L'absence de cette connaissance ne permet pas à la décision d'avoir un caractère définitif dans la mesure où les parties n'ont pas été en mesure de contester ou non la décision rendue.

Il convient dès lors de procéder à la signification de la décision par la voie des commissaires de justice lorsque les parties sont libres. Lorsqu'une partie est détenue ou retenue dans le cadre d'une mesure de garde à vue, il peut être procédé à une notification de la décision, respectivement par le chef de l'établissement pénitentiaire ou l'officier de police judiciaire.

Cette signification ou notification fait courir le délai de recours ouvert à l'encontre de la décision, soit 10 jours *. Les parties disposent ainsi de ce délai pour interjetter appel de la décision. Pour que le délai court, la signification ou notification doit être faite à personne (articles 496 et 498 CPP).

Ce n'est qu'à l'issue de l'écoulement du délai d'appel que la décision revêt un caractère définitif et devient ainsi exécutoire, y-compris du délai d'appel du Procureur Général de la Cour d'Appel de vingt jours.

L'absence du prévenu à l'audience ne prive pas le Ministère public de sa faculté de faire appel de la décision rendue par Le tribunal correctionnel.

* (article 556 CPP)