



**MINISTÈRE
DE LA JUSTICE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Direction des services judiciaires

21 JUIL. 2026

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

Paris, le

N° téléphone : 01.70.22.89.06

Circulaire ☐ - Note ☒

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

Date d'application :

Le garde des Sceaux, ministre de la Justice

à

Monsieur le Premier président de la Cour de cassation
Monsieur le Procureur général près ladite Cour

Mesdames, messieurs, les premières présidentes et premiers présidents des cours d'appel
Mesdames, messieurs, les procureures générales et procureurs généraux près lesdites cours

Monsieur le président du tribunal supérieur d'appel
Monsieur le procureur de la République près ledit tribunal

Madame la directrice de l'École nationale de la magistrature
Madame la directrice de l'École nationale des greffes

Pour information

N° note : SJ-26-215-RHG4/21.07.2026

Mots clés : Rapport du jury – Concours – Greffier – Session 2026

Titre détaillé : **Rapport sur le déroulement de la première session des concours externe, interne et du troisième concours de recrutement des greffiers des services judiciaires au titre de l'année 2026 (session des 30 septembre et 1^{er} octobre 2025)**

Publication : INTERNET - INTRANET x – 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

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

Paris, le

21 JUL. 2026

Affaire suivie par Agathe HAUVION, cheffe du pôle des recrutements
01.70.22.87.62 / agathe.hauvion@justice.gouv.fr
et Stahanati AHAMADA, gestionnaire recrutement
01.70.22.89.06 / stahanati.ahamada@justice.gouv.fr

Le garde des Sceaux, ministre de la Justice

à

Monsieur le Premier président de la Cour de cassation
Monsieur le Procureur général près ladite cour

Mesdames, messieurs, les premières présidentes et premiers présidents des cours d'appel
Mesdames, messieurs, les procureures générales et procureurs généraux près lesdites cours

Monsieur le président du tribunal supérieur d'appel
Monsieur le procureur de la République près ledit tribunal

Madame la directrice de l'École nationale de la magistrature
Madame la directrice de l'École nationale des greffes

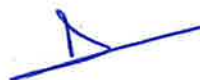
Objet : Rapport du jury de la première session des concours externe, interne et du troisième concours de recrutement des greffiers des services judiciaires au titre de l'année 2026 (session des 30 septembre et 1^{er} octobre 2025).

J'ai l'honneur de vous adresser, ci-joint, le rapport du jury de la première session des concours externe, interne et du troisième concours de recrutement des greffiers des services judiciaires au titre de l'année 2026 (session des 30 septembre et 1^{er} octobre 2025) composé :

- des éléments de présentation des concours externe, interne et du troisième concours (données récapitulatives, éléments statistiques, niveau des candidats et annales 2025S02),
- du rapport du jury,
- des copies sélectionnées par le jury parmi 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.

Par délégation,
**P/Le directeur des services judiciaires,
P/La sous-directrice des ressources humaines des greffes,
L'adjointe à la sous-directrice des ressources humaines des greffes**



Catherine BOUDON

**PREMIERE SESSION DES CONCOURS
EXTERNE, INTERNE ET TROISIEME CONCOURS
DE RECRUTEMENT DES GREFFIERS
DES SERVICES JUDICIAIRES
AU TITRE DE L'ANNEE 2026**

Session des 30 septembre et 1^{er} octobre 2025

ELEMENTS DE PRESENTATION

CALENDRIER DU RECRUTEMENT

L'ouverture de la première session des **concours externe, interne et du 3^{ème} concours** de recrutement des greffiers des services judiciaires a été autorisée, au titre de l'**année 2026**, par arrêté du **3 avril 2025** publié au Journal officiel de la République française le **6 avril 2025**.

Le nombre total de places offertes aux concours était fixé à **433** soit :

- **235 places** pour le **concours externe**,
- **173 places** pour le **concours interne**,
- **25 places** pour le **troisième concours**,

La date limite de retrait des dossiers et de clôture des inscriptions était fixée au **15 juillet 2025**.

Les **épreuves écrites** se sont déroulées les **30 septembre et 1^{er} octobre 2025** dans 30 centres d'examen sur le territoire hexagonal et 7 centres d'examen en outre-mer.

Les **épreuves orales** se sont déroulées du **25 novembre au 10 décembre 2025** à l'Espace Vinci, 25 rue des jeûneurs, 75002 PARIS.

COMPOSITION DU JURY

Les membres du jury ont été désignés par arrêté du 1^{er} juillet 2025 :

- **Monsieur Eric MARECHAL**, président du jury, premier président de la cour d'appel d'Angers,
- **Madame Marine BALACKI**, directrice des services de greffe judiciaires au parquet du tribunal judiciaire de Paris,
- **Monsieur Christophe BOUCHÉ**, directeur des services de greffe judiciaires au tribunal judiciaire de Cambrai,
- **Monsieur Frédéric BISSON**, directeur des services de greffe judiciaires placé auprès du service administratif régional de la cour d'appel de Bourges,
- **Madame Laurene BROCARIO**, responsable chargée de la gestion des ressources humaines auprès du service administratif régional de la cour d'appel de Toulouse,
- **Madame Laëtitia BUT**, directrice des services de greffe judiciaires au tribunal judiciaire de Marseille,
- **Madame Aurore CAMPBELL**, directrice des services de greffe judiciaires au tribunal judiciaire de Thionville,
- **Madame Manon CLAUDEL**, directrice des services de greffe judiciaires au tribunal judiciaire d'Evreux,
- **Madame Natacha DEBETS**, directrice des services de greffe judiciaires au tribunal de proximité de Villejuif,

- **Madame Christelle DUHAMEL**, directrice des services de greffe judiciaires au tribunal de proximité de Juvisy-sur-Orge,
- **Madame Agathe HAUVION**, directrice des services de greffe judiciaires au tribunal de proximité de Nogent-sur-Marne,
- **Madame Stéphanie IRLES**, directrice de greffe adjointe du tribunal judiciaire de Montpellier,
- **Monsieur Saïd LAHMER**, directeur des services de greffe judiciaires au tribunal de proximité de Villeurbanne,
- **Madame Laetitia LOMBARD**, directrice des services de greffe judiciaires à la cour d'appel de Nancy,
- **Madame Isabelle MAJEWSKI**, chargée d'études à la sous-direction des ressources humaines, section formation des personnels auprès de la direction de l'administration pénitentiaire,
- **Monsieur Pierre RICHEFORT**, chef du service des stages de l'Ecole Nationale de la Magistrature de Bordeaux,
- **Monsieur Maxime THOUVENIN**, directeur des services de greffe judiciaires placé auprès du service administratif régional de la cour d'appel d'Amiens,
- **Monsieur Jérémie WELTZER**, responsable chargé de la gestion des ressources humaines auprès du service administratif régional de la cour d'appel de Metz,

En outre, 25 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>	1 140	4 294	5 434
<i>Candidats présents</i>	172	658	830
<i>Candidats admissibles</i>	75	348	423
<i>Candidats admis – liste principale</i>	47	274	321
<i>Candidats admis – liste complémentaire</i>	14	34	48

Les candidats ont été autorisés à concourir.

- Taux de présence à l'écrit : 15,3 %
- Taux d'admissibilité : 51 %
- Taux d'admission sur liste principale : 75,9 %

INTERNE	H	F	TOTAL
<i>Candidats inscrits</i>	97	445	542
<i>Candidats présents</i>	13	68	81
<i>Candidats admissibles</i>	3	19	22
<i>Candidats admis – liste principale</i>	3	14	17

Les candidats ont été autorisés à concourir.

- Taux de présence à l'écrit : 15 %
- Taux d'admissibilité : 27,2 %
- Taux d'admission : 77,3 %

Troisième concours	H	F	TOTAL
<i>Candidats inscrits</i>	33	154	187
<i>Candidats présents</i>	5	35	40
<i>Candidats admissibles</i>	3	27	30
<i>Candidats admis – liste principale</i>	2	15	17

Les candidats ont été autorisés à concourir.

- Taux de présence à l'écrit : 21,4 %
- Taux d'admissibilité : 75 %
- Taux d'admission : 56,7 %

2 / Evolution des données statistiques depuis 2020

EXTERNE	Postes offerts	Inscrits	Présents	Admis	
				LP	LC
2020	427	3 941	1332	603	259
2021	328	3 710	1472	465	265
2022	389	3 545	1398	532	184
2023	285	3 082	1075	411	213
2024S01	233	2 775	434	193	0
2024S02	226	2 823	688	301	58
2025S01	228	5 588	658	274	0
2026S01	235	5 434	830	321	48

INTERNE	Postes offerts	Inscrits	Présents	Admis
				LP
2020	352	489	129	34
2021	275	472	124	43
2022	286	429	113	47
2023	252	388	94	38
2024S01	172	515	73	12
2024S02	150	401	74	24
2025S01	169	789	95	17
2026S01	173	542	81	17

TROISIEME CONCOURS	Postes offerts	Inscrits	Présents	Admis
				LP
2020	100	480	169	82
2021	84	379	130	55
2022	40	126	58	25
2023	94	115	45	18
2024	25	160	37	11
2025	25	218	40	16
2026	25	187	40	17

3 / Profil des candidats admis sur les listes principales

Concours externe					
Situation professionnelle	H	F	TOTAL	%	Commentaires
Fonction publique	4	36	40	12,46	Cadres de la FP, Employés services publics, fonctionnaires catégories B et C, Professions de l'enseignement, militaires retraités, agents territoriaux
Secteur privé	13	53	66	20,56	Employés, agents de maîtrise, employés administratifs, professions libérales, commerçants, cadres d'entreprises, chefs d'entreprises, employés commerce
Etudiant	16	133	149	46,42	
En recherche d'emploi	14	52	66	20,56	
	47	274	321	100	
Niveau de diplôme					
BAC + 5 et plus	19	128	147	45,8	
BAC + 4	5	35	40	12,5	
BAC + 3	17	73	90	28	
BAC + 2	6	35	41	12,8	
BAC	0	2	2	0,6	
BEP-CAP-BEPC	0	1	1	0,3	
	47	274	321	100	
Tranche d'âge					
1960-1969	0	1	1	0,3	
1970-1979	3	5	8	2,5	
1980-1989	3	13	16	5	
1990-1999	26	104	130	40,5	
2000-2004	15	151	166	51,7	
	47	274	321	100	

Concours interne

Situation professionnelle	H	F	TOTAL	%	
Fonctionnaires (catégorie B et C)	1	11	12	70,6	
Autres	2	3	5	29,4	
	3	14	17	100	
Niveau de diplôme					
BAC + 5 et plus	0	2	2	11,8	
BAC + 4	0	2	2	11,8	
BAC + 2	1	2	3	17,6	
BAC	2	8	10	58,8	
Brevet des collèges	0	0	0	0	
	3	14	17	100	
Tranche d'âge					
1960-1969	0	1	1	5,9	
1970-1979	0	5	5	29,4	
1980-1989	0	4	4	23,5	
1990-2000	2	4	6	35,3	
2000-2002	1	0	1	5,9	
	5	14	17	100	

Troisième concours

Situation professionnelle	H	F	TOTAL	%
Employé du secteur privé	0	4	4	23,5
Recherche d'emploi	0	8	8	47,1
Professions libérales	0	1	1	5,9
Contractuel fonction publique	1	1	2	11,7
Cadre du secteur privé	0	1	1	5,9
Fonctionnaire catégorie C	1	0	1	5,9
	2	15	17	100
Niveau de diplôme				
BAC + 5 et plus	0	7	7	41,2
BAC + 4 ou BAC + 3	0	4	4	23,5
BAC + 2	0	0	0	0
BAC	2	4	6	35,3
	2	15	17	100
Tranche d'âge				
1970-1979	1	2	3	17,6
1980-1989	0	7	7	41,2
1990-1999	0	6	6	35,3
2000-2004	1	0	1	5,9
	2	15	17	100

NIVEAU DES CANDIDATS

Epreuves obligatoires d'admissibilité

EXTERNE		Moyenne*	Nombre de copies	Meilleure note
Epreuve n°1	Note de synthèse	14	830	20
Epreuve n°2 Questions relatives à l'organisation administrative et judiciaire française + des questions portant sur une option au choix du candidat	Procédure civile et prud'homale	7,16	151	18,75
	Procédure pénale	7,98	412	17,25
	Procédure civile et prud'homale et procédure pénale	6,12	234	17

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

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

INTERNE		Moyenne*	Nombre de copies	Meilleure note
Epreuve n°1	Cas pratique	10,12	81	18
Epreuve n°2 Questions relatives à l'organisation administrative et judiciaire française + des questions portant sur une option au choix du candidat	Procédure civile et prud'homale	6,7	15	12
	Procédure pénale	5,74	44	17
	Procédure civile et prud'homale et procédure pénale	4,61	18	11,5

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

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

TROISIEME CONCOURS		Moyenne*	Nombre de copies	Meilleure note
Epreuve n°1	Note de synthèse	11.54	40	15.75

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

Nombre de points obtenus par le dernier candidat déclaré admissible : 40 sur 80 (soit un seuil de 10/20).

Epreuves obligatoires d'admission

EXTERNE		Moyenne*	Nombre de candidats présents	Meilleure note
Epreuve n°3	FIR	13,19	402	20

Nombre de points obtenus par le dernier candidat déclaré admis :

- Liste principale : **143/240** (soit 11,92/20)

INTERNE		Moyenne*	Nombre de candidats présents	Meilleure note
Epreuve n°3	RAEP	15,06	17	19,5

Nombre de points obtenus par le dernier candidat déclaré admis :

- Liste principale : **134 /240** (soit 11,17/20)

TROISIEME CONCOURS		Moyenne*	Nombre de candidats présents	Meilleure note
Epreuve n°2	RAEP	11,04	17	18,5

Nombre de points obtenus par le dernier candidat déclaré admis :

- Liste principale : **84/160** (soit 10,5/20)

**PREMIERE SESSION DES CONCOURS
EXTERNE, INTERNE ET TROISIEME CONCOURS
DE RECRUTEMENT DES GREFFIERS
DES SERVICES JUDICIAIRES
AU TITRE DE L'ANNEE 2026**

Session des 30 septembre et 1^{er} octobre 2025

RAPPORT DU JURY

Au terme des épreuves écrites et orales de la première session des concours externe et interne et du 3^{ème} concours de recrutement des greffiers des services judiciaires au titre de l'année 2026, le jury présente ses observations sur l'organisation et les épreuves des trois concours.

A titre d'observation liminaire, le jury rappelle que, comme les années précédentes, le recrutement de greffiers des services judiciaires au titre de l'année 2026 se caractérise par le nombre important de postes offerts, fixé pour cette première session à 433.

A l'issue des épreuves de sélection des trois concours, ce sont 355 candidats qui ont été admis sur les listes principales du concours externe, du concours interne et du 3^{ème} concours auxquels il convient d'ajouter les 48 candidats admis en liste complémentaire au titre du concours externe.

Ce sont donc au total plus de 400 nouveaux greffiers qui pourront potentiellement rejoindre les juridictions au titre de ce premier recrutement 2026 à l'issue de leur scolarité à l'ENG.

I - L'organisation du concours :

Ce recrutement important a nécessairement mobilisé toutes les énergies des différents acteurs impliqués dans le processus.

Au premier chef, les personnels du bureau RHG4 de la sous-direction des ressources humaines des greffes de la direction des services judiciaires ont été sollicités à moyens constants.

Le jury tient à souligner combien la disponibilité et l'engagement exceptionnels associés à la grande compétence de l'ensemble de l'équipe ont permis de mettre en place une organisation rationnelle et un déroulement harmonieux des épreuves du concours.

Pour l'organisation des épreuves écrites, les équipes des services administratifs régionaux (SAR) des cours d'appel ont été une nouvelle fois mises à contribution et ont montré leur grande maîtrise du déroulement des concours. Un remerciement spécial doit être adressé aux SAR ultramarins qui ont la charge supplémentaire de mettre en place les visio-conférences des épreuves orales à des horaires parfois décalés. Leur disponibilité et leur implication ont permis la meilleure fluidité dans l'organisation des épreuves.

S'agissant du jury lui-même, il y a lieu de rappeler que ses membres ont été invités à signer une charte d'engagement rappelant les principes devant guider leur démarche, principalement l'égalité de traitement entre les candidats et la confidentialité de leurs travaux.

Pour assurer leurs missions dans les meilleures conditions, les membres du jury ont bénéficié de deux modules de formations, le premier avant la correction des épreuves écrites et le second avant les épreuves orales. Ces modules assurés par un prestataire extérieur expérimenté, très complets, ont permis aux membres du jury, y compris ceux découvrant l'exercice, de se familiariser avec le cadre réglementaire de leur intervention.

Cette formation leur a permis de prendre la mesure des obligations déontologiques qui s'imposent aux examinateurs et qui doivent guider le jury, principalement celles découlant des principes d'égalité entre les candidats, d'indépendance, d'impartialité et de bienveillance.

Le premier des modules consacré aux écrits leur a également permis de mettre au point les différents sujets proposés aux candidats et de construire les grilles de correction correspondantes qui figurent dans la suite du rapport. Ce travail sur les grilles de correction est d'autant plus important que les 18 membres du jury ont été assistés pour la correction des copies par 25 correcteurs adjoints, lesquels ont pu disposer d'un cadre de référence permettant d'assurer aux candidats une égalité de traitement.

Le jury remercie les correcteurs adjoints de leur engagement et leur disponibilité qui ont permis de tenir les délais très contraints de correction des écrits.

Avant les épreuves orales, le second module de formation a été l'occasion, en plus de la réalisation d'exercices de simulation particulièrement appréciés, d'une réflexion commune sur l'organisation de l'ensemble des sous-jurys, et sur les connaissances, compétences, savoir-faire, et savoir-être recherchés chez les candidats admissibles au travers des questions qui leur seraient posées.

Là encore, le travail en commun a permis l'élaboration des grilles d'évaluation des épreuves orales des trois concours (également jointes au présent rapport) dans l'objectif de garantir aux candidats d'être évalués de manière objective et équitable par les différents sous-jury d'examineurs.

Les temps d'échange entre les membres du jury leur ont également permis de mieux se connaître, d'acquérir et de développer, par des échanges constants, une culture commune gage de cohésion et de cohérence dans la gestion des épreuves et la définition de leurs attentes à l'égard des candidats. Ils se sont ainsi retrouvés dans la définition partagée des qualités essentielles attendues d'un greffier des services judiciaires parmi lesquelles méritent d'être cités la qualité de l'expression, qu'elle soit écrite ou orale, le sens de l'écoute et de l'accueil, le sens du service public, la rigueur et les sens de l'organisation. Les candidats doivent encore montrer dans leur réponse qu'ils peuvent faire montre d'esprit d'initiative et de réactivité ainsi que de leur aptitude à travailler en équipe, à s'inscrire dans un collectif de travail et dans une institution particulière dont ils doivent connaître les grands principes. Le jury a également été sensible, au cours des épreuves, à l'appréhension des essentiels en matière de déontologie qui constitue l'un des fondements de l'engagement professionnel du greffier.

Le président du jury remercie l'ensemble de ses collègues membres du jury de leur investissement et de leur solidarité ainsi que pour l'excellent état d'esprit toujours constructif qui a présidé à l'ensemble des travaux.

II - Les épreuves

II – 1 Les épreuves d'admissibilité

Avant d'entrer dans le détail des épreuves, le jury souhaite formuler quelques observations liminaires à propos des épreuves écrites comportant d'une part l'établissement d'une note de synthèse sur la base d'un dossier documentaire fourni aux candidats, pour le concours externe et le troisième concours, et la résolution d'un cas pratique pour les candidats du concours interne, et d'autre part des séries de questions portant au choix sur l'organisation administrative et judiciaire française, la procédure civile et prudhomale, la procédure pénale.

En premier lieu, le jury entend rappeler aux candidats qu'une copie doit être rédigée de manière lisible, et que l'existence d'un plan, même simple, et son annonce sont appréciées comme démontrant une réelle volonté d'organisation de la pensée.

Le jury souligne en second lieu qu'une attention particulière doit être portée par les candidats à l'orthographe et à la syntaxe de leurs restitutions écrites.

Le jury rappelle enfin que les consignes relatives à chaque épreuve doivent être lues avec attention afin d'éviter les contresens ou les hors sujets.

La correction des épreuves écrites a révélé des niveaux très hétérogènes de connaissances et de préparation mis en évidence par l'indicateur de la fourchette des notes (cf. supra page 10 « Niveau des candidats »).

S'agissant de l'épreuve de la note de synthèse définie comme se rapportant à des problèmes généraux d'ordre juridique ou administratif permettant d'évaluer l'aptitude du candidat à l'analyse et au raisonnement, le jury rappelle qu'elle ne requiert pas de connaissances juridiques particulières mais impose en revanche impérativement de maîtriser la méthodologie de l'exercice.

N'étant ni un texte d'opinion ni un texte argumentatif et se distinguant dans la forme de la dissertation, la note de synthèse doit être un texte concis traduisant de manière fidèle et complète les idées ou les points de vue développés dans un ensemble de documents plus longs sont mis à leur disposition.

La note de synthèse est un exercice normé autour d'une structuration spécifique comportant :

- un paragraphe d'introduction comprenant une phrase d'accroche destinée à attirer l'attention du lecteur, l'identification du thème à discuter (qui est la reprise de l'énoncé), les problématiques posées, la thèse dégagée lors de la lecture des documents et l'annonce du plan,
- les paragraphes de développement,
- une conclusion qui, si elle n'est pas nécessaire, peut ajouter une ouverture intéressante achevant le travail.

En outre, ce texte doit impérativement comporter la cote des documents évoqués dans les différentes parties, et ce, afin de permettre de se reporter rapidement au texte évoqué et au correcteur de s'assurer que la consigne particulière du visa de l'ensemble des documents a été respectée par le candidat.

Le jury souligne que les copies ayant été le mieux notées révélaient une réelle préparation de l'exercice et que les autres candidats auraient pu sensiblement améliorer leur note s'ils avaient travaillé la méthodologie de la note de synthèse rappelée ci-dessus.

En second lieu, s'agissant des questions portant sur l'organisation administrative et judiciaire française, la procédure civile et prudhomale, et la procédure pénale, le jury a pu relever que certains candidats ont procédé à une lecture trop rapide des intitulés des questions ayant pu conduire à des réponses hors-sujet. Dans cette partie de l'épreuve, il est également demandé aux candidats d'articuler leur réponse au terme d'un plan annoncé dans l'introduction.

Il est rappelé que les candidats ont à leur disposition des codes, souvent trop peu ou mal utilisés. Les réponses aux questions appellent en effet des développements d'ordre juridique qui nécessitent de la rigueur et de la précision, par référence à des textes dont chaque terme a une portée juridique précise. La fréquentation quotidienne des codes fait partie du travail des greffiers, garants de la régularité de la procédure, et elle est indispensable pour une bonne préparation aux épreuves de questions.

II-1.1 Le concours externe

Au terme de l'article 3 de l'arrêté du 29 avril 2016, les épreuves d'admissibilité pour ce concours sont les suivantes :

- Une note de synthèse à partir de documents se rapportant à des problèmes généraux d'ordre juridique ou administratif permettant d'évaluer l'aptitude du candidat à l'analyse et au raisonnement. Le dossier ne peut excéder 25 pages.
- Deux séries de questions, la première série étant relative à l'organisation administrative et judiciaire française et la deuxième série portant, au choix du candidat, sur des questions portant sur la procédure civile et prud'homale et sur la procédure pénale.

Si la nature de l'épreuve a été généralement plutôt bien comprise, le constat est fait que les développements de nature pratique et opérationnelle font trop souvent défaut, de même que les références aux fondements juridiques sont souvent insuffisantes.

- Les questions :

Première série de questions relatives à l'organisation administrative et judiciaire française :

- Les compétences matérielle et territoriale du tribunal judiciaire en matière civile
- Les conditions d'accès aux fonctions des médiateurs en matière civile et pénale

Deuxième série de questions (deux questions au choix parmi les quatre questions suivantes) :

Procédure civile et prud'homale :

- La procédure orale ordinaire devant le tribunal judiciaire : modes de saisine et comparution des parties
- La notification des décisions prud'homales

Procédure pénale :

- Le mineur déferé : conditions et procédure de la saisine du tribunal pour enfants en audience unique
- Les modalités et les effets de la mise en mouvement de l'action publique par la victime.

Il s'agissait là aussi de questions simples, auxquelles la consultation des codes autorisés permettait là encore de trouver aisément les éléments et d'apporter les réponses adaptées.

Le jury a malheureusement fait le constat du faible niveau d'un grand nombre de copies que ce soit en matière de procédure civile ou en matière de procédure pénale.

De nombreux candidats sont apparus comme étant peu familiarisés à la lecture des codes qui devraient constituer leur outil de travail au quotidien.

Les réponses attendues doivent se structurer autour d'un plan, précédé par une introduction.

De trop nombreuses imprécisions, voire des erreurs, sont relevées dans le choix des mots employés.

La syntaxe et l'orthographe constituent enfin des points d'attention récurrents, dont l'amélioration permettrait aux candidats de gagner des points.

II-1.3 Le troisième concours

L'article 9 de l'arrêté du 29 avril 2016 modifié dispose que l'épreuve écrite d'admissibilité du troisième concours consiste en la rédaction d'une note de synthèse à partir de documents se rapportant à des problèmes généraux d'ordre juridique permettant d'évaluer l'aptitude du candidat à l'analyse et au raisonnement. Pour cette épreuve, le dossier documentaire ne peut excéder 25 pages.

Pour ce concours, il était demandé aux candidats de synthétiser en cinq pages au maximum en utilisant et visant l'intégralité des 11 documents du dossier documentaire de 25 pages relatif au traitement des violences intrafamiliales en utilisant et visant l'intégralité des documents. Le dossier documentaire comprenait 11 documents, comprenant divers articles de présentation mais également une circulaire et des documents administratifs pratiques (fiche sur les audiences spécialisées, organisation pôles spécialisés...).

Ce sujet s'adressait à des candidats du troisième concours n'ayant pas nécessairement une connaissance fine de l'organisation des juridictions mais bénéficiant d'une expérience professionnelle antérieure.

Son traitement ne requérait donc pas de connaissances juridiques approfondies, mais visait à mettre en valeur les qualités d'analyse des candidats et leur capacité à restituer le sujet au terme d'un

raisonnement structuré étant précisé qu'il s'agissait d'un sujet d'actualité auquel les candidats avaient pu être sensibilisés pendant leur préparation.

Au-delà des points tenant à la présentation et au respect de l'orthographe et de la syntaxe, le jury est attentif à l'existence d'une introduction bien structurée, comportant l'annonce et la justification d'un plan, du respect du plan annoncé et à la référence explicite à tous les documents contenus dans le dossier.

Sur les quarante candidats s'étant présentés à l'épreuve, 30 ont été déclarés admissibles, ce qui témoigne d'un niveau globalement positif d'appréhension de cette épreuve.

II – 2 L'épreuve orale d'admission

Aux termes des dispositions de l'article 4, de l'arrêté du 29 avril 2016, l'épreuve orale d'admission du concours externe consiste en un entretien avec le jury visant à évaluer les qualités professionnelles du candidat, son potentiel, son comportement face à une situation concrète notamment sous forme de mise en situation. L'entretien débute par une présentation par le candidat de son parcours et de sa motivation à partir de la fiche de renseignements (FIR) préalablement remplie par le candidat.

Pour le concours interne, l'article 7 du même arrêté prévoit que l'entretien vise à évaluer l'expérience professionnelle du candidat, l'aptitude à exercer les fonctions de greffier, ses motivations et ses qualités personnelles. Le candidat peut être notamment interrogé à partir du dossier de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP) qu'il a constitué.

Il en est de même pour les candidats du troisième concours, l'article 10 de l'arrêté du 29 avril 2016 prévoyant que l'entretien avec le jury vise à apprécier l'expérience professionnelle du candidat, son aptitude à exercer les fonctions de greffier, ses motivations et ses qualités personnelles. L'entretien débute par un exposé par le candidat de son expérience professionnelle et il peut ensuite être interrogé par le jury à partir de son dossier de RAEP sur des questions relatives aux connaissances administratives générales, à son environnement professionnel, aux fonctions exercées ainsi que sur des situations pratiques.

Pour chacun des trois concours, l'épreuve orale est d'une durée totale de 25 minutes dont les 5 premières minutes sont consacrées à la présentation personnelle du candidat.

Les candidats sont interrogés par un jury composé de trois membres.

Afin d'assurer une stricte égalité entre les candidats, un minuteur est déclenché en début d'entretien, le candidat pouvant disposer, à sa demande, d'un minuteur positionné devant lui. Dans la pratique, la quasi-totalité des candidats demandent à disposer de ce minuteur.

Toujours dans un souci d'égalité de traitement entre les candidats, le jury s'appuie le corpus de questions et de mises en situation, commun à tous les sous jurys et préparé en amont par le jury. Il ne s'agit en aucun cas de « questions pièges », certaines questions pouvant d'ailleurs appeler plusieurs types de réponses, mais visent à apprécier au mieux la capacité des candidats à faire valoir leurs connaissances, à se situer et à se projeter dans la réalité de l'exercice des fonctions auxquelles ils aspirent.

A l'issue de l'ensemble des épreuves orales de ces concours, le jury relève :

- Un niveau global très satisfaisant des candidats (la moyenne des épreuves; tous concours confondus, s'établissant à 13,09) même s'il existe un écart important entre les candidats démontrant un excellent potentiel et ceux que le jury a estimé ne pas être aptes à occuper les fonctions de greffier ce qui a justifié pour 25 candidats de notes éliminatoires.

- Un manque notable, pour un nombre significatif de candidats, de connaissance de l'environnement judiciaire et professionnel du greffier ce qui interroge sur la motivation et la projection réelles dans les futures fonctions ; certains candidats n'ont ainsi jamais eu la curiosité de faire la démarche d'assister à une audience publique d'une juridiction avant de se présenter au concours ce qui leur aurait permis de se faire une idée du rôle concret du greffier à l'audience. De manière générale, le jury a déploré que de trop rares candidats aient jugé utile d'approfondir la nature et le contenu des fonctions du greffier pour en tirer des éléments de motivation personnelle. Si certains candidats font la démonstration d'une véritable motivation à devenir greffier, particulièrement ceux ayant le diplôme minimum requis (Bac + 2) et ceux en reconversion professionnelle, d'autres candidats, tant externes qu'internes, peinent à démontrer une réelle projection dans la fonction de greffier.
- La préparation du concours par certains candidats sur des manuels ou des supports non spécialement dédiés aux concours du ministère de la justice ce qui peut les conduire à des réponses parfois approximatives (par exemple sur les structures dans lesquelles peut exercer un greffier des services judiciaires).
- L'intérêt pour les candidats de préparer le concours en se référant aux précédents rapports des jurys du concours.
- Le constat que certains candidats externes connaissent mieux l'environnement judiciaire que ceux, faux externes, qui travaillent ou ont travaillé dans une juridiction alors que le jury a des attentes plus marquées à l'égard de ceux qui ont déjà un pied dans une juridiction.
- Les candidats très diplômés (Master 2) manquent parfois dans leurs réponses de connaissances pratiques sur le rôle et les missions du greffier ce qui révèle un manque de curiosité sur l'environnement professionnel qu'ils souhaitent rejoindre.
- Attire l'attention sur la préparation des FIR et RAEP qui sont des documents particulièrement utiles pour le jury qui constate que trop de candidats négligent de les renseigner avec soin et de manière complète et détaillée quant à leurs éléments de motivation.
- Que les candidats manquent parfois de recul et de bon sens dans les mises en situation.
- Que les candidats externes montrent globalement pour cette épreuve un niveau de préparation supérieur à celui des candidats internes.

Le jury recommande donc vivement aux candidats :

- De s'attacher à préparer leur présentation personnelle, qui permet au jury de situer le candidat, son expérience, ses acquis et sa motivation et impulse à l'entretien une dynamique déterminante pour la poursuite des échanges. Le respect du temps de cinq minutes de présentation par le candidat est pour le jury un élément important d'appréciation et les candidats pourraient utilement s'y préparer par des exercices préalables aux épreuves. Pour autant, le jury apprécie une certaine spontanéité et un certain naturel dans cette première présentation orale, plutôt qu'un texte appris et restitué par cœur.
- De s'intéresser à l'actualité du ministère de la justice et aux bases de l'organisation judiciaire ;

- De faire preuve de curiosité intellectuelle en se renseignant au préalable sur le métier de greffier et notamment sur les différentes affectations possibles à l'issue de la période de formation. De nombreux candidats ignorent qu'au-delà de fonctions en juridiction (à l'exclusion des tribunaux de commerce et des juridictions administratives qui relèvent d'autres organisations), le greffier des services judiciaires peut également exercer en maison de justice, dans un SAR, à l'administration centrale, à l'école nationale des greffes, à l'école nationale de la magistrature ou en détachement.
- De faire preuve de réelle curiosité professionnelle en exploitant toutes les ressources possibles : audiences publiques, forums des métiers, Nuit du droit, stages pour les externes... mais aussi, pour les internes (ou « faux externes »), en explorant les différents services des juridictions dans lesquelles ils travaillent, et en s'intéressant aux différentes ressources documentaires accessibles sur l'intranet pour mieux connaître les attributions des greffiers et appréhender les contraintes du métier ;
- Pour les candidats du concours interne, de ne pas s'en tenir à la connaissance de leur seul service mais de s'intéresser pour les épreuves du concours interne au fonctionnement plus global de la juridiction ou des services dont ils relèvent ainsi qu'à leurs principaux partenaires notamment les avocats, les experts, les services pénitentiaires et de la protection judiciaire de la jeunesse et les autres partenaires qui concourent au quotidien au fonctionnement de la justice.
- D'utiliser pleinement leur temps d'expression (5 mn) pour démontrer leur motivation dans le cadre d'une intervention construite en amont et qui évite l'écueil d'une présentation trop chronologique ;
- De compléter de manière complète les FIR et les RAEP en proposant des motivations orales adaptées aux fonctions envisagées afin de crédibiliser le projet professionnel ;
- D'adopter une posture professionnelle appropriée pendant les épreuves, notamment en évitant un langage trop relâché ou des commentaires inappropriés sur les questions des membres du jury ;
- De se préparer aux exercices de mise en situation qui sont proposés par le jury au cours des entretiens. Ils visent à leur permettre de faire preuve de leur sens pratique, de leur capacité d'accueil et d'écoute, de leur réactivité, de leur esprit d'initiative et de leur sens de l'entraide, et de valoriser leur perception de la déontologie professionnelle attendue d'un greffier des services judiciaires. Ce type d'exercice, qui appelle des réponses pratiques et de bon sens, vise à permettre aux candidats de mettre en avant leur capacité à s'intégrer dans un collectif de travail et une équipe. Il leur permet aussi de montrer leur capacité d'adaptation et de réaction aux situations nouvelles ou inattendues dans le respect des textes et de la déontologie professionnelle.

Au terme de son rapport, le jury relève et déplore cette année encore, le très faible nombre des candidats effectivement présents aux épreuves écrites, au regard du grand nombre d'inscrits. Ainsi, pour le concours externe, sur les 5 434 candidats inscrits, 830 seulement se sont présentés aux épreuves, pour le concours interne ce sont 81 candidats sur 542 inscrits qui se sont présentés aux épreuves et pour le troisième concours 40 candidats qui se sont présentés sur 218 candidats inscrits.

Il sera rappelé que l'instruction des candidatures et la préparation des épreuves écrites représentent un lourd travail administratif et logistique, notamment supporté par les SAR, et se traduit par l'engagement de dépenses importantes, notamment pour la location des locaux dans lesquels se déroulent les épreuves et par la mobilisation de personnels, pour la surveillance des épreuves. Une meilleure information initiale des candidats sur le métier de greffier, avant leur inscription au concours, pourrait être de nature à renforcer la motivation de candidats sérieux et à limiter ce trop fort taux d'absentéisme.

De la même manière, le jury, au constat réitéré de la faiblesse du niveau des candidats du concours interne, suggère un meilleur accompagnement dans leurs juridictions et services d'origine (par exemple en favorisant l'organisation de temps de découverte d'autres services de la juridiction par exemple) en complément des formations déjà organisées par les SAR.

Ayant pu constater que l'option d'inscription entre les concours externe, interne et 3^{ème} concours prise par certains candidats pour accéder aux fonctions de greffier n'était pas forcément la plus adaptée, le jury estime opportun de rappeler aux candidats potentiels qu'il existe plusieurs voies d'accès au concours de greffier des services judiciaires et qu'ils leur appartient, en amont de leur inscription, de choisir celle qui correspond le mieux à leur formation initiale, de leur profil en fonction de leur expérience professionnelle.

Une préparation sérieuse des épreuves écrites est indispensable pour tous les candidats, notamment pour l'exercice de note de synthèse ou du cas pratique et pour la révision des matières inscrites au programme. La consultation des rapports les plus récents des jurys de concours constitue également un préalable indispensable à la préparation des épreuves du concours.

En définitive, quelle que soit la voie d'accès choisie, le jury invite les candidats à travailler sur leur motivation personnelle pour devenir greffiers des services judiciaires. Recueillir les bonnes informations sur ce que sont les métiers du greffe peut notamment passer par la rencontre des professionnels du ministère et s'intéresser aux contraintes de cette profession, mais aussi à sa diversité et à ses perspectives d'évolution.

La déontologie constitue enfin un point sur lequel le jury a porté une attention particulière. Il relève que nombre de candidats perçoivent les enjeux individuels des règles en la matière même s'ils sous-estiment la dimension collective du travail qu'ils seront appelés à fournir dans le cadre d'équipes, elles-mêmes inscrites dans un fonctionnement hiérarchique, qui doit être perçue comme une aide et une protection.

Pour compléter l'appréhension et la connaissance des règles déontologiques régissant la fonction publique d'Etat et les agents ministère de la justice, les candidats au concours sont invités à se reporter au document de référence en la matière que constitue le mémento des obligations déontologiques au ministère de la justice.

Le président du jury

Eric Maréchal



**PREMIERE SESSION DES CONCOURS
EXTERNE, INTERNE ET TROISIEME CONCOURS
DE RECRUTEMENT DES GREFFIERS
DES SERVICES JUDICIAIRES
AU TITRE DE L'ANNEE 2026**

**GRILLES VIERGES D'EVALUATION
DES EPREUVES ECRITES ET ORALE**

ATTENTION

Les grilles vierges d'évaluation présentées ci-après concernent exclusivement les concours externe, interne et du troisième concours de recrutement des greffiers des services 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)

1ère session du concours externe - Greffiers des services judiciaires

Année : 2026

Numéro de copie : 0

Grille d'évaluation - Note de synthèse

Epreuve écrite	--	-	-/+	+	++
Forme					
Analyse du sujet et compréhension					
Introduction					
Développement					
Note sur 20	/ 20				



**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)

1ère session du concours externe - Greffier des services judiciaires

Année : 2026

Numéro de copie : 0

Grille d'évaluation - Questions à réponse courte

Rappel de la consigne :

"Traiter les deux questions suivantes relatives à l'organisation administrative et judiciaire française"

Epreuve écrite	--	-	-/+	+	++
Question n°1 : La cour d'assises d'appel pour les majeurs (Organisation administrative et judiciaire française)					
Question n°2 : Les conseillers prud'hommes : désignation et statut (Organisation administrative et judiciaire française)					

Rappel de la consigne pour les 4 questions suivantes :

"Traiter deux questions parmi les quatre questions suivantes"

Question n°3 : La clôture et la réouverture des débats en matière civile (Procédure civile et prud'homale)					
Question n°4 : La recevabilité des demandes en matière prud'homale : intérêt et qualité pour agir (Procédure civile et prud'homale)					
Question n°5 : Le mandat d'arrêt délivré par le juge d'instruction : conditions et mise en œuvre (Procédure pénale)					
Question n°6 : L'interruption de la prescription de l'action publique : cause et effets (Procédure pénale)					
Note sur 20	/ 20				



**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)

1ère session du concours interne - Greffier des services judiciaires

Année : 2026

Numéro de copie : 0

Grille d'évaluation - Cas pratique

Epreuve écrite	--	-	-/+	+	++
Forme					
Analyse du sujet et compréhension					
Introduction					
Développement					
Note sur 20	/ 20				



**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)

1ère session du concours interne - Greffier des services judiciaires

Année : 2026

Numéro de copie : 0

Grille d'évaluation - Questions à réponse courte

Rappel de la consigne :

"Traiter les deux questions suivantes relatives à l'organisation administrative et judiciaire française"

Epreuve écrite	--	-	-/+	+	++
Question n°1 : Les compétences matérielle et territoriale du tribunal judiciaire en matière civile (Organisation administrative et judiciaire française)					
Question n°2 : Les conditions d'accès aux fonctions des médiateurs en matière civile et pénale (Organisation administrative et judiciaire française)					

Rappel de la consigne pour les 4 questions suivantes :

"Traiter deux questions parmi les quatre questions suivantes"

Question n°3 : La procédure orale ordinaire devant le tribunal judiciaire : modes de saisine et comparution des parties (Procédure civile et prud'homale)					
Question n°4 : La notification des décisions prud'homales (Procédure civile et prud'homale)					
Question n°5 : Le mineur déferé : conditions et procédure de la saisine du tribunal pour enfants en audience unique (Procédure pénale)					
Question n°6 : Les modalités et les effets de la mise en mouvement de l'action publique par la victime (Procédure pénale)					
Note sur 20	/ 20				

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

3ème concours - Greffiers des services judiciaires

Année 2026

Numéro de copie : 0

Grille d'évaluation - Note de synthèse

Epreuve écrite	--	-	-/+	+	++
Forme					
Analyse du sujet et compréhension					
Introduction					
Développement					
Note sur 20	/ 20				

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

Grille d'évaluation - Epreuve orale

Concours de recrutement des greffiers des services judiciaires - 1ère session 2026

Concours externe ☐
OU
Concours interne ☐
OU
Troisième concours ☐

Nom du candidat :

Date :

Epreuve : Entretien avec le jury Critères d'appréciation	--	-	+/-	+	++
Qualité de la présentation et de l'échange					
Connaissance de son environnement professionnel et positionnement					
Aptitude professionnelle et organisationnelle					
Qualités relationnelles					
Motivation et projet professionnel					
					/ 20

**PREMIERE SESSION DES CONCOURS
EXTERNE, INTERNE ET TROISIEME CONCOURS
DE RECRUTEMENT DES GREFFIERS
DES SERVICES JUDICIAIRES
AU TITRE DE L'ANNEE 2026**

Session des 30 septembre et 1^{er} octobre 2025

SELECTION 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.

Les copies sont retranscrites telles que les candidats les ont rédigées sur le plan de la présentation, la ponctuation et l'orthographe.

SUJETS :

Epreuve n°1 : note de synthèse (durée : 4 heures ; coefficient 4)

Vous synthétiserez en cinq pages maximum le dossier relatif à la diversité au sein de la fonction publique en utilisant et visant l'intégralité des documents.

DOSSIER DOCUMENTAIRE :

Document 1 : Article L131-1 du code général de la fonction publique, Légifrance (page 1) ;

Document 2 : Article 225-1 du code pénal, Légifrance (page 1) ;

Document 3 : « Ouverture des candidatures, classe Prépa Talents 2024-2025 de l'ENG », article intranet de l'Ecole nationale des greffes, 16 février 2024 (page 2) ;

Document 4 : « Combattre les discriminations et promouvoir l'égalité », extrait du dépliant d'information du Défenseur des droits (page 3) ;

Document 5 : « Rapport relatif à la lutte contre les discriminations et à la prise en compte de la diversité de la société française dans la fonction publique - édition 2021 », extrait du site internet Le portail de la fonction publique (page 4) ;

Document 6 : Extrait de la présentation « Le ministère de la Justice s'engage pour la diversité », Secrétariat général du ministère de la Justice (page 5) ;

Document 7 : « Duoday, c'est quoi ? », article du site internet www.duoday.fr : (page 6) ;

Document 8 : « Management intergénérationnel : manager plusieurs générations dans la fonction publique » article de Justine Kent, site emploipublic.fr, 10 mars 2025 (page 7) ;

Document 9 : « Allodiscrim : le dispositif de signalement à connaître », article intranet du Secrétariat général du ministère de la Justice (page 8) ;

Document 10 : Offre de formation 2023 de l'Institut de la gestion publique et du développement économique (IGPDE) sur le thème « Diversité et inclusion » (page 9) ;

Document 11 : Extrait de la Charte de la diversité (pages 10 et 11) ;

Document 12 : « Charlotte Beluet, haute fonctionnaire à l'égalité femmes-hommes », article intranet du secrétariat général du ministère de la Justice, 14 mars 2025 (page 12) ;

Document 13 : Article sur le « Label diversité » publié sur portail de la fonction publique, 22 septembre 2022, mis à jour le 31 janvier 2023 (page 13) ;

Document 14 : Page d'accueil de la place de l'apprentissage et des stages (PASS), Ministère de l'action publique, de la fonction publique et de la simplification (page 14) ;

Document 15 : « Plan national pour l'égalité, contre la haine et les discriminations anti LGBT+ (2023-2026) », article internet du Ministère chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations, 9 juillet 2023, (page 15) ;

Document 16 : « Recrutement dans le cadre du Pacte dans la fonction publique », extrait du site internet Service-Public.fr (page 16) ;

Document 17 : « Vers un management inclusif », formation proposée sur mentor.gouv.fr (page 17) ;

Document 18 : « Plan d'actions diversité », article intranet du Secrétariat général du ministère de la Justice (page 18) ;

Document 19 : Extrait du guide pratique destiné aux différents acteurs du recrutement au ministère de la Justice, « Le ministère de la justice s'engage » (page 19) ;

Document 20 : Événements de la DIR-SG grand ouest en collaboration avec l'association Flag « Agir pour la diversité en milieu professionnel » (page 20).

Epreuve n°2 : deux séries de questions

Cette épreuve écrite comporte deux séries de questions à traiter :

Première série de questions :

Traiter les deux questions suivantes relatives à l'organisation administrative et judiciaire française :

- 1. La cour d'assises d'appel pour les majeurs**
- 2. Les conseillers prud'hommes : désignation et statut**

Deuxième série de questions :

Traiter deux questions parmi les quatre questions suivantes.

Avertissement relatif à la 2^{ème} série de questions : si le candidat a traité plus de deux questions parmi les quatre questions suivantes, seules les deux premières questions traitées seront corrigées.

1. Procédure civile et prud'homale :

La clôture et la réouverture des débats en matière civile

2. Procédure civile et prud'homale :

La recevabilité des demandes en matière prud'homale : intérêt et qualité pour agir

3. Procédure pénale :

Le mandat d'arrêt délivré par le juge d'instruction : conditions et mise en œuvre

4. Procédure pénale :

L'interruption de la prescription de l'action publique : causes et effets

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

Une note de synthèse à partir de documents se rapportant à des problèmes généraux d'ordre juridique ou administratif permettant d'évaluer l'aptitude du candidat à l'analyse et au raisonnement. Le dossier documentaire ne peut excéder vingt-cinq pages.

Sujet : La diversité au sein de la fonction publique

L'article L.131-1 du Code Général de la fonction publique pose le principe selon lequel, « aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les agents publics » (doc1)

Ces distinctions peuvent être relatives à l'âge, l'origine, les croyances, l'orientation sexuelle etc...

Par ailleurs, le code pénal, en son article 225-1 définit la discrimination comme toute distinction pouvant être opérée entre des personnes physiques ou morales, selon les critères pré-définis (doc 1 et 2).

En droit du travail, la discrimination est le traitement inégal et défavorable appliqué à certaines personnes dans des situations identiques.

25 critères sont constitutifs d'une discrimination, cette dernière pouvant être directe ou indirecte (doc 6).

Pour lutter contre ces discriminations, l'Etat promeut la diversité. Cette dernière se caractérise par ce qui est différent ; « un ensemble de personnes qui diffèrent les uns des autres par leur origine géographique, socio-culturelle ou religieuse, par leur âge, leur sexe etc... et qui constituent la communauté nationale à laquelle elles appartiennent » (doc 6).

La diversité est donc l'acceptation des différences et la non-discrimination.

Mise en avant comme une priorité étatique, le gouvernement s'engage à lutter contre les discriminations.

Depuis quelques années, le gouvernement est à l'origine de nombreuses mesures en faveur de la diversité au sein de la fonction publique (I) et use de cette dernière comme moyen de lutte contre les discriminations (II).

I) La création de mesures favorisant la diversité au sein de la fonction publique

Les différents ministères ont institué des dispositifs en faveur des agents (A), tout en cherchant à sensibiliser à plus grande échelle (B).

A) L'institution de dispositifs en faveur des agents et futurs agents de la fonction publique

Le rapport relatif à la lutte contre les discriminations et à la prise en compte de la diversité de la société française dans la fonction publique, paru le 30 novembre 2021, présente le dispositif Talents du service public.

Ce dispositif s'inscrit dans le principe de l'égal accès aux emplois des femmes et des hommes, selon « leurs capacités et sans autre distinction que celles de leurs vertus et leurs talents », principe posé par la DDHC de 1789, en son article 6 (doc 5).

Ce dispositif est par ailleurs mis en place au sein de l'Ecole Nationale des Greffes (ENG) pour le concours de greffier et de DSGJ. Le nombre de places est limité et les candidats sont sélectionnés selon divers critères ; leurs ressources, leur origine géographique, leur motivation et leur mérite personnel.

Le dispositif leur permet une préparation aux concours, un hébergement et une restauration gratuits, ainsi que l'attribution d'une bourse de 4.000 euros (doc 3)

Ces classes préparatoires sont au nombre de 5, dans le but d'encourager et diversifier l'accès à la fonction publique (doc 6)

Toujours dans le cadre du recrutement des agents, deux autres dispositifs sont mis en place. Tout d'abord, la place de l'Apprentissage et des Stages (PASS), une plateforme permettant la recherche d'une alternance ou d'un stage au sein de la fonction publique (doc 14). Ensuite, le parcours d'Accès aux carrières de la fonction publique (PACTE) permet d'accéder à un emploi de catégorie C sans passer de concours. Le parcours se caractérise par un emploi en CDD en formation en alternance, avec vocation à être titularisé en tant que fonctionnaire. Ce dispositif est réservé aux jeunes de 16 à 28 ans sans diplôme ou qualification professionnelle, et aux personnes âgées de plus de 45 ans, chômeur de longue durée (doc 16).

Pour les agents en fonction, un dispositif de signalement, Allodiscrim recueille les signalements individuels de violences, discriminations, harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes. Ce dispositif a été créé en 2020 au sein du ministère de la justice et permet l'accompagnement juridique des agents dans leurs démarches. Allodiscrim se compose d'avocats spécialisés soumis au secret professionnel et peut être contacté en ligne, par courrier ou par courriel (doc 9).

B) La mise en œuvre de mesures pour une sensibilisation à plus grande échelle

Pour lutter contre les discriminations et favoriser la diversité, le gouvernement doit sensibiliser les recruteurs et managers. Une attention particulière est notamment portée aux personnes atteintes d'un handicap. En effet, la loi fixe un taux d'obligation d'emploi des personnes en situation de handicap dans la fonction publique. Ce taux, fixé à 6% est plutôt bien respecté puisqu'il est de 7,3 % en 2021. Toutefois, ce taux peut paraître assez faible. A ce titre des formations en présentiel et en ligne ont été proposées aux agents et personnels encadrants (ex : Intégrer un agent en situation de handicap) (doc 10).

Sur le même thème, est mis en place et généralisé depuis quelques années, le Duoday. Il s'agit d'une journée nationale où les entreprises, collectivités, associations... accueillent une personne en situation de handicap. L'objectif est de lui faire découvrir le métier par sa participation et son immersion dans l'entreprise. Ce dispositif permet notamment de lutter contre les stéréotypes. Comme le disait Albert EINSTEIN, « Il est plus facile de désintégrer un atome qu'un préjugé » (doc 7).

En outre, les recruteurs et managers sont visés. Tout d'abord, des formations leurs sont proposées, comme celle « vers un management inclusif » proposée par les ministères sociaux. L'objectif est de réinterroger les pratiques managériales et de favoriser l'inclusion et la diversité (doc 17).

Afin d'aider les recruteurs et les managers, le site emplois publics donne quatre conseils en lien avec le management inter-générationnel ; le parrainage, la cohabitation collectif et collaboratif, le mentorat et mentorat inversé, et, le travail de leur posture. L'objectif est de s'adapter à chaque génération, de sortir des jugements de valeurs et de promouvoir la bienveillance et un climat de confiance (doc 8).

Enfin, concernant les recruteurs, le ministère de la Justice met à leur disposition, un guide pratique, pour un recrutement non-discriminant. Il rappelle que la procédure de recrutement doit être centrée sur la recherche des compétences nécessaires au poste et organisée autour de quatre principes : l'égalité de traitement, la transparence, l'objectivité et la traçabilité (doc 19).

Les différents ministères sont donc à l'origine de nombreuses mesures telles que la stratégie handicap et la généralisation du Duoday, la mise en œuvre de cinq classes préparatoires, le développement de la formation et de l'apprentissage etc... (doc 6). L'Etat fait de la diversité une priorité et un moyen de lutte contre les discriminations.

II) La diversité, une priorité et un moyen de lutte contre les discriminations

Afin de lutter contre les discriminations, certains acteurs étatiques sont en charge de la promotion de la diversité (A), et des actions à long terme sont prévues pour favoriser l'inclusion (B).

A) L'engagement des acteurs en charge de la promotion de la diversité

A la veille de la journée internationale des droits de la femme, Charlotte BELUET est nommée en qualité de haute fonctionnaire à l'égalité femmes-hommes et à la diversité. Son expérience variée et ses fonctions managériales font d'elle une personne ayant saisi l'enjeu de l'égalité et la diversité. Elle sera chargée de renforcer l'attractivité de tous les métiers de la justice, de développer des actions en faveur de l'inclusion et la diversité, et, de coordonner l'élaboration, la mise en œuvre et le suivi des actions interministérielles et des plans gouvernementaux (doc 12).

En outre, l'acteur phare de la lutte contre les discriminations est le défenseur des droits. Ce dernier est chargé de défendre et favoriser l'accès aux droits des personnes victimes de discrimination. Dans ce cadre, il peut enquêter, proposer un règlement amiable, présenter ses observations devant les juges, demander des poursuites disciplinaires, formuler des recommandations, et, faire des propositions de réformes de la loi. Il s'agit d'une institution indépendante en charge du traitement des réclamations et de l'information, la formation, le développement de partenariats, et, la proposition de réformes. Dans le cadre de son activité, il bénéficie de délégués sur l'ensemble du territoire national. (doc 4).

Les campagnes régulières de testing réalisées depuis 2015 démontrent une réduction de l'intensité des discriminations dans l'accès à l'emploi public. Toutefois, les efforts ne doivent cesser. Alors, les ministères poursuivent leurs engagements à travers diverses actions à long terme (doc 5)

B) Des actions à long terme pour favoriser l'inclusion

Tout d'abord, en 2008 est créé le label Diversité, visant à reconnaître l'engagement effectif, volontaire et durable d'un organisme pour prévenir les discriminations et promouvoir la diversité. Ce label est attribué pour quatre ans et son maintien et renouvellement sont soumis à une procédure de contrôle intermédiaire (doc 13). Les organismes publics sont très impliqués. En effet, 43 organismes publics, dont 6 des 11 ministères ont obtenu et conservé le label (doc 5)

Ensuite, la charte de la diversité a été créée en 2004. Il s'agit d'un texte d'engagement proposé à tout employeur permettant de dépasser le cadre légal et juridique de lutte contre les discriminations. En 2018, on compte plus de 4.000 signataires et un nouveau texte est pris, en résonance avec le contexte économique et sociétal. Il intègre une vision plus large de la diversité et de ses acteurs, toujours autour de 6 engagements : la sensibilisation et formation des dirigeants et managers, la promotion du principe de non-discrimination, la favorisation de la représentation de la diversité, la communication sur l'engagement, un dialogue social avec les représentants du personnel, et, l'évaluation régulière des progrès réalisés (doc 11).

En outre, des plans sont mis en place, comme le plan national pour l'égalité, contre la haine et les discriminations anti LGBT+, pour 2023-2026. Ce plan s'inscrit dans la volonté politique de déployer

des actions concrètes et est le fait d'un long travail. En effet, plus d'une centaine de partenaires ont été impliqués et plus de 300 mesures ont été proposées (doc 15).

Au ministère de la Justice, on retrouve également le plan d'actions diversité mise en place par le garde des Sceaux après validation des représentants du personnel en 2021. Le plan s'articule autour de quatre axes qui sont : prévenir toute forme de discrimination, favoriser l'égalité de traitement, assurer des recrutements non-discriminants, et, lutter contre les discriminations liées à l'orientation sexuelle et l'identité de genre. Ce plan comprend 15 actions, dont une campagne d'affichage de prévention des discriminations et la mise à disposition de ressources aux agents. (doc 18).

Enfin, des événements ouverts à tous sont organisés par la DIR-SG Grand Ouest en collaboration avec l'association FLAG. Il s'agit de conférences ou tables rondes en lien avec la diversité et la lutte contre les discriminations en milieu professionnel (doc 20).

Epreuve n°2 (durée 3 heures ; coefficient 4)

Deux séries de questions :

Première série : deux questions relatives à l'organisation administrative et judiciaire française ;

Deuxième série : le candidat choisit, après communication des sujets composés de plusieurs questions portant, d'une part, sur la procédure civile et prud'homale et, d'autre part, sur la procédure pénale :

– deux questions portant sur la procédure civile et prud'homale ;

ou

– deux questions portant sur la procédure pénale ;

ou

– une question portant sur la procédure civile et prud'homale et une question portant sur la procédure pénale.

Première série : deux questions relatives à l'organisation administrative et judiciaire française.

1. La cour d'assises d'appel pour les majeurs

Inspirée du modèle anglo-saxon, la cour d'assises est une juridiction compétente pour juger des infractions nommées « Crimes ». Sa création date de l'époque révolutionnaire. C'est une juridiction échevinale composée de magistrats professionnels et de juge non professionnels : les jurés. Selon l'article 231 du code de procédure pénale, elle a une plénitude de juridiction pour juger en premier ressort ou en appel les personnes renvoyées devant elle pour la décision de mise en accusation. Autrement dit, elle connaît du crime central dans la procédure et des délits connexes également.

En France, l'appel des décisions criminelles n'est arrivé que tardivement suite aux exigences européennes. La loi du 15 juin 2000, a introduit l'appel des arrêts de condamnations de la cour d'assises. Puis une seconde loi, en 2002 a introduit l'appel en matière d'arrêt d'acquiescement. L'appel dit « circulaire » non hiérarchique. Il est renvoyé devant une autre cour d'assises de droit commun autrement composé.

Il en convient de voir dans un premier temps la composition de la cour d'assises d'appel des majeurs (I). Puis dans un second temps les délais et forme de l'appel (II).

I – La composition de la cour d'assises d'appel :

La cour d'assises comprend la cour proprement dite et le jury (art 240 CPP). La cour proprement dite est composée d'un président et de deux assesseurs. Ceux-ci sont tous des magistrats professionnels. Il y a aussi un avocat général représentant le Ministère public (art 241 CPP). S'agissant des jurés, ils sont au nombre de neuf, contrairement au 1^{er} degré où ils ne sont que six. La procédure de désignation des jurés est la même que devant une cour d'assises en premier ressort. Pour finir, la cour d'assises d'appel comprend également un greffier (art 242 CPP).

II – Délais et forme de l'appel :

L'article 380-1 du code de procédure pénale prévoit que l'appel des arrêts de condamnations rendus par la cour d'assises en premier ressort peuvent faire l'objet d'un appel devant une autre cour d'assises. La faculté de faire appel appartient à toutes les personnes citées à l'article 380-2 du code de procédure pénale.

Ensuite, l'appel est interjeté dans un délai de dix jours à compter du prononcé de l'arrêt (art 380-9 CPP). La déclaration d'appel est faite au greffe de la cour d'assises qui a rendu la décision attaquée (art 380-12 CPP).

Enfin, la cour d'assises statuant en appel est désignée par la chambre criminelle de la Cour de Cassation. (art 380-14 CPP). Il est à noter que la cour d'assises d'appel statue également sur les appels formés par les accusés devant la cour criminelle départementale.

2. Les conseillers prud'hommes : désignation et statut

Créé en 1806, sous Napoléon, le conseil de prud'hommes est une juridiction d'exception du premier degré, compétente pour régler par la voie de conciliation les différents individuels pouvant s'élever à l'occasion de tout contrat de travail soumis aux dispositions du code de travail entre les employeurs, ou de leur représentants, et les salariés qu'ils emploient. Le conseil juge les litiges lorsque la conciliation n'a pas abouti (art L1411-1 du code du travail c.trav). Le conseil de prud'hommes (CPH) est une juridiction paritaire, et échevinale composée de juges non professionnels. En effet, le CPH est composé de conseillers employeurs et de conseillers salariés. Il convient de présenter leur procédure de désignation (I), puis le statut de ces conseillers (II).

I – La désignation des conseillers prud'hommes

Jusqu'en 2017, les conseillers prud'hommes élus, ce n'est plus le cas. Désormais les conseillers prud'hommes sont nommés conjointement par le garde des sceaux, ministre de la Justice, et le ministre chargé du travail, tous les quatre ans par conseil de prud'hommes, collège et section, sur proposition des organisations syndicales et professionnelles. Cela ressort des articles L 1441-1 et R 1441-1 du c. trav.

Les sièges attribuées aux organisations syndicales par le ministre de la Justice et le ministre chargé du travail, dépendent des résultats aux élections syndicales (art. L 1441-4 et R 1441-2 et suivant du c. trav). Selon l'article L 1441-6 du code du travail, peuvent être candidats, principalement les salariés et les employeurs, mais également, les personnes à la recherche d'un emploi inscrites sur la liste des demandeurs d'emploi et les personnes ayant cessé toute activité professionnelle. Les candidats doivent être de nationalité française, avoir une bonne moralité, être âgé de 21 ans au moins et avoir

exercé une activité professionnelle de deux ans ou justifier d'un mandat prud'homal dans les 10 ans précédant la candidature.

II – Le statut des conseillers prud'hommes

Les conseillers sont des juges ne relevant pas de l'ordonnance du 22 décembre 1958 relative au statut de la magistrature mais ils sont tout de même des juges, mais non professionnels. D'autant plus que les conseillers prud'hommes font l'objet d'une formation initiale à l'école nationale de la magistrature, financée par l'État et doivent prêter serment. (art L 1442-1 du c. trav). De plus tout comme les magistrats ils ne peuvent pas faire de déni de justice, ou faire des arrêts de règlement, en effet les articles 4 et 5 du code civil leur sont applicables (art 1442-9 du c. trav).

Leur statut tient également compte de leur qualité de professionnel, par exemple concernant les conseillers salariés leurs employeurs doivent leur laisser le temps nécessaire pour se rendre et participer aux activités prud'homales (art L 1442-5 du c. trav). Ils font aussi l'objet d'une protection, l'exercice des fonctions de conseiller prud'hommes et la participation aux activités prud'homales ne peuvent être une cause de sanction ou de rupture du contrat de travail. De plus le licenciement d'un conseiller prud'homme est soumis à une procédure particulière (art. L 1442-19 du c. trav). Enfin, tout manquement à ses devoirs dans l'exercice de ses fonctions par un conseiller prud'homme est susceptible de constituer une faute disciplinaire (art. L 1442-13 du c. trav). Les sanctions disciplinaires applicables aux conseillers prud'hommes sont : le blâme, la suspension et la déchéance (art. L1442-14 du c. trav)

Deuxième série : le candidat choisit, après communication des sujets composés de plusieurs questions portant, d'une part, sur la procédure civile et prud'homale et, d'autre part, sur la procédure pénale.

1. Procédure civile et prud'homale : La clôture et la réouverture des débats en matière civile

En matière civile les débats interviennent au jour de l'audience, au moment du jugement. C'est le président qui dirige les débats. Ceux-ci se déroulent dans l'ordre qui suit : exposition des prétentions du demandeur puis du défendeur (plaidoiries) puis le ministère public qui en tant que partie jointe prend en dernier la parole. Les débats sont publics sauf s'ils ont lieu en chambre du conseil (lorsque la loi l'exige). Une fois cet ordre établi les débats sont clots (A) mais ceux-ci peuvent être rouverts (B).

A) La clôture des débats

Une fois l'exposé de leurs prétentions terminé les parties ne peuvent plus déposer aucun élément à l'appui de leurs prétentions sauf si ce n'est en vue de répondre aux arguments avancés par le ministère public ou à la demande du président Article 445 du code de procédure civile. Ces éléments sont appelés des « notes en délibéré ». Cette note peut être accompagnée de pièces justificatives. Au dépôt de cette note les parties doivent avoir la possibilité de débattre contradictoirement au sujet de cette nouvelle pièce. Le président rend une ordonnance de cloture.

B) La réouverture des débats

La réouverture des débats est visée à l'article 444 du Code de procédure civile. En effet, à l'issue de la plaidoirie le président peut ordonner la réouverture des débats. Cette réouverture est une obligation pour le juge si il estime que les parties ne se sont pas expliquées contradictoirement sur leurs prétentions.

La réouverture est aussi possible lorsqu'un changement est intervenu quant à la composition de la juridiction (article 444 du code de procédure civile). Cette faculté de réouverture des débats relève du pouvoir discrétionnaire du juge. Cette décision prise par le président est une mesure d'administration judiciaire est une mesure d'administration judiciaire est n'est dès lors susceptible d'aucun recours. Cette reouverture des débats suppose la révocation de l'ordonnance de cloture rendue par le président.

2. Procédure civile et prud'homale : La recevabilité des demandes en matière prud'homale : intérêt et qualité pour agir

Le Conseil de Prud'hommes est une juridiction de premier degré traitant des litiges dans le domaine du travail. Créé en 1807 par Napoléon il reste aujourd'hui une institution à part dans l'environnement judiciaire car il n'est composé d'aucun magistrat professionnel. Dès lors, comme en matière civile il faut pour établir une demande, avoir un intérêt à agir (A) et une qualité pour agir (B).

A) Disposer d'un intérêt à agir

A titre liminaire il est important de noter que le litige doit être en lien avec un contrat de travail de droit privé sont exclus les contrats de travail de droit public. La demande est donc ouverte selon l'article 31 du Code de procédure civile à toutes les personnes qui ont un intérêt légitime au succès

ou au rejet d'une prétention. Cet intérêt va alors être apprécié souverainement par les juges du Conseil de Prud'hommes.

Cet intérêt résulte en fin de compte au succès espéré de l'introduction de cette demande. Cet intérêt s'apprécie au jour de l'introduction de la requête devant le Conseil. Cet intérêt doit dès lors être né et actuel on ne peut introduire une demande pour un intérêt futur ou passé. De plus, il doit être direct et personnel ainsi que légitime et juridique.

B) La nécessité d'une qualité pour agir

La qualité à agir est une sorte d'habitation légale. Concernant le Conseil de Prud'hommes, les personnes ayant qualité à agir sont les personnes liées par un contrat de travail de droit privé (employé ou employeur) ou toute personne subissant un préjudice du fait de son travail (conflits entre salariés).

En droit social, un syndicat a qualité à agir au nom d'un intérêt collectif dans une entreprise ou d'une profession (article L2132-3 du Code du Travail).

Dès lors, est irrecevable toute demande introduite par une personne dépourvue du droit d'agir (article 32 du Code de procédure civile). En outre, constitue une fin de non recevoir toute action introduite par une personne dépourvue de l'intérêt ou de la qualité d'agir (article 122 du code de procédure civile).

3. Procédure pénale : Le mandat d'arrêt délivré par le juge d'instruction : conditions et mise en œuvre

La procédure pénale est divisée en trois catégories : l'enquête, l'instruction et le jugement, auxquelles il est possible d'ajouter l'exécution des peines. L'instruction ne concerne pas toutes les infractions. En effet, elle est facultative pour les délits et obligatoire pour les crimes. L'instruction, aussi appelée information judiciaire est confiée au juge d'instruction, un magistrat du siège spécialisé. Celui-ci ne peut informer qu'en vertu d'un réquisitoire du procureur de la République (article 80 CPP). Il est saisi in rem et in personam. En effet, tout fait nouveau doit conduire à un réquisitoire supplétif.

Dans le cadre de l'information judiciaire, le juge d'instruction procède à tout acte qu'il juge utile à la manifestation de la vérité (article 81 CPP).

Dès lors, il dispose de pouvoirs d'enquête. Il peut notamment délivrer des mandats : mandat de recherche, mandat d'arrêt, mandat de comparution ou mandat d'amener. Le mandat de dépôt est quant à lui réservé au juge des libertés et de la détention puisqu'il concerne la garde à vue.

Le mandat d'arrêt constitue l'ordre donné à la force publique de rechercher une personne et de la conduire devant le juge d'instruction (article 122 CPP).

Comme pour tout acte, le mandat d'arrêt doit respecter certaines conditions (I), et une mise en œuvre spécifique (II).

I) Conditions de recours au mandat d'arrêt

Le mandat d'arrêt peut être délivré à l'égard d'une personne en fuite ou résidant hors du territoire de la République. Le mandat ne peut être décerné qu'après avis du procureur de la République, et à condition que les faits visés soient réprimés par une peine d'emprisonnement correctionnelle ou une peine plus grave (article 131 CPP).

La cour de Cassation ajoute comme condition, le caractère nécessaire et proportionné de la mesure de contrainte (crim, 11 janvier 2017).

Afin d'être recevable, le mandat d'arrêt doit préciser l'identité de la personne concernée, et être daté et signé par le magistrat qui le décerne.

Doit être mentionné en plus, la nature des faits, leur qualification juridique, ainsi que les articles de loi applicables (article 123 CPP).

Enfin, le mandat d'arrêt est exécutoire dans toute l'étendue du territoire de la République (article 124 CPP).

II) Mise en œuvre du mandat d'arrêt

Tout d'abord, le mandat d'arrêt est notifié et exécuté par un officier de police judiciaire. Si la personne est déjà détenue, le procureur de la République peut autoriser le chef de l'établissement pénitentiaire à en délivrer une copie. En cas d'urgence, le mandat d'arrêt peut être diffusé par tout moyen (article 123 CPP).

Une fois le mandat mis à exécution et la personne saisie, cette dernière doit être présentée devant le juge d'instruction, dans les 24 heures suivant son arrestation. Le juge procède alors à son interrogatoire afin qu'il soit le cas échéant, statué sur son placement en détention provisoire. Sinon, la personne est remise en liberté (article 133 CPP).

Si le juge d'instruction souhaite qu'une détention provisoire soit prononcée, il doit respecter les conditions de l'article 145 du CPP. En effet, seul le JLD est compétent pour statuer sur la détention provisoire. Le juge d'instruction devra donc le saisir par ordonnance.

Lorsque la personne est arrêtée à plus de 200 km du siège du juge d'instruction et qu'elle ne peut être présentée dans les 24 heures, celle-ci est conduite devant le JLD du lieu d'arrestation qui recevra ses déclarations et ordonnera son transfèrement devant le juge mandant (article 133 CPP).

De plus, lorsque la personne est retenue par les services de police ou de gendarmerie, le procureur de la République doit être averti immédiatement, et la personne doit être informée de ses droits (faire prévenir un proche, examen médical, assistance etc...) (article 133-1 CPP).

La force publique en charge de l'exécution du mandat d'arrêt ne peut se soustraire aux conditions relatives aux perquisitions (article 134 CPP).

Enfin, lorsque la personne est découverte après le règlement de l'information, celle-ci est présentée au procureur de la République, qui à son tour, la présentera au JLD. Ce dernier, sur réquisitions du procureur pourra alors placer la personne sous contrôle judiciaire ou en détention provisoire, après débat contradictoire (article 135-2 CPP).

Tout mandat est également inscrit au fichier des personnes recherchées (article 135-3 CPP).

4. Procédure pénale : L'interruption de la prescription de l'action publique : causes et effets

L'action publique est l'exercice d'une action en justice de l'Etat. Celle-ci est exercée par le procureur de la République, qui reçoit les plaintes et dénonciations. Ce dernier dispose alors de l'opportunité des poursuites, c'est-à-dire du choix quant à la suite à donner (Crim, 2 novembre 1820). Dans certaines conditions, l'action publique peut être mise en mouvement par la victime ou faire l'objet de conditions préalables.

L'action publique n'est pas indéterminée dans le temps. En effet, le CPP prévoit la prescription de l'action publique par 20 ans pour les crimes, 6 ans pour les délits et 1 an pour les contraventions (articles 7,8 et 9 CPP). Une fois la prescription acquise, il n'est plus possible de poursuivre pénalement la personne soupçonnée.

Le délai de prescription est sujet à certaines évolutions. En effet, celui-ci peut être interrompu ou suspendu.

Dans le cadre de l'interruption, il est important de comprendre ses causes (I), et ses effets (II).

I) Les causes d'interruption de la prescription de l'action publique

L'article 9-2 du CPP prévoit les quatre situations dans lesquelles la prescription de l'action publique peut être interrompue. Premièrement, par tout acte émanant du ministère public ou de la partie civile tendant à la mise en mouvement de l'action publique. Deuxièmement, par tout acte d'enquête émanant du ministère public, et tout procès-verbal dressé par la police judiciaire tendant à la recherche et à la poursuite des auteurs d'une infraction. Troisièmement, par tout acte d'intrusion. Et enfin, quatrièmement, par tout jugement ou arrêt, même non définitif, s'il n'est pas entaché de nullité.

Certains actes ne sont pas interruptifs. C'est le cas notamment des PV de gendarmerie ayant uniquement pour objet des renseignements à propos de faits dénoncés dans une plainte à laquelle il n'a pas été donné suite (crim, 12 avril 1934) ou d'une ordonnance de désignation du juge d'instruction (crim, 11 avril 1959).

II) Les effets de l'interruption de la prescription de l'action publique

En présence d'un acte, jugement ou arrêt entrant dans les conditions de l'article 9-2 du CPP, l'interruption du délai fait courir un nouveau délai de prescription d'une durée égale au délai initial. Par ailleurs, l'interruption s'applique aux infractions connexes, et aux auteurs ou complices non visés directement par l'acte (article 9-2 CPP). (crim, 5 juillet 1993).

En outre, la jurisprudence est constante sur la question. En effet, la chambre criminelle de la Cour de cassation affirme à de nombreuses reprises l'effet absolu de l'interruption à l'égard des auteurs ou complices connus ou non, qu'ils soient personnellement impliqués ou non dans l'acte (crim, 5 juillet 1993 et crim, 11 juillet 1972).

De même pour les infractions connexes. En effet, la Cour considère que l'effet interruptif s'étend à tous les faits, qui bien que non visés, sont connexes à ce fait en raison de l'identité de leur objet et de la communauté de leur résultat (crim, 18 février 1991).

La Cour de cassation va même plus loin, en admettant que l'interruption produit ses effets à l'égard des infractions connexes ayant déjà fait l'objet d'un renvoi devant le tribunal correctionnel, tant que le prévenu n'a pas encore été cité à comparaître (crim, 25 février 1998).

L'interruption, tout comme la suspension vise à protéger l'exercice de l'action publique, afin de limiter l'absence de condamnation.

**PREMIERE SESSION DES CONCOURS
EXTERNE, INTERNE ET TROISIEME CONCOURS
DE RECRUTEMENT DES GREFFIERS
DES SERVICES JUDICIAIRES
AU TITRE DE L'ANNEE 2026**

Session des 30 septembre et 1^{er} octobre 2025

SELECTION DE COPIES

Concours interne

ATTENTION

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

Les copies sont retranscrites telles que les candidats les ont rédigées sur le plan de la présentation, la ponctuation et l'orthographe.

SUJETS :

Epreuve n°1 : cas pratique

Vous êtes greffier référent du service pénal du tribunal pour enfants (TPE), composé de 4 cabinets au tribunal judiciaire de LAVILLE.

A la demande de votre chef de service, vous devez rédiger une note à l'attention d'un futur collègue exposant dans un premier temps, le cadre de la procédure pénale relative aux mineurs, issue de la réforme du code de la justice pénale des mineurs (CJPM) et dans un second temps, les missions et les points de vigilance à respecter en qualité de greffier.

DOSSIER DOCUMENTAIRE :

Document 1 : Mnémos Cassiopée issus du code de la justice pénale des mineurs, direction des services judiciaire du ministère de la Justice (page 1) ;

Document 2 : Fiche de poste du greffier pénal issue du référentiel des métiers et des compétences des greffes du ministère de la Justice (RMCG) (pages 2 à 4) ;

Document 3 : Fiche de poste du greffier du tribunal pour enfants issue du référentiel des métiers et des compétences des greffes du ministère de la Justice (RMCG), édition 2021 (pages 5 à 7) ;

Document 4 : Procès-verbal de notification de la mesure éducative judiciaire provisoire, documentation pédagogique de l'Ecole nationale des greffes (pages 8 et 9) ;

Document 5 : Schéma de la procédure du code de la justice pénale des mineurs, site internet justice.gouv.fr (page 10) ;

Document 6 : Fiche de suivi d'un dossier pénal d'un mineur, site internet justice.gouv.fr (page 11) ;

Document 7 : Fiche sur le dossier unique de personnalité (DUP), documentation pédagogique de l'Ecole nationale des greffes (page 12) ;

Document 8 : Articles L423-7 et L423-8 du Code de la justice pénale des mineurs, Légifrance (page 13) ;

Document 9 : Fiche sur les droits spécifiques aux mineurs, extrait du guide de la justice des mineurs, (page 14) ;

Document 10 : Frise de l'audience, documentation pédagogique de l'Ecole nationale des greffes (page 15) ;

Document 11 : Les juridictions des mineurs : organisation et compétence, documentation pédagogique de l'Ecole nationale des greffes (pages 16 et 17) ;

Document 12 : Schéma simplifié de la chaîne pénale, mémento pénal, Ecole nationale des greffes (page 18) ;

Document 13 : « La justice en France – Les personnels de la protection judiciaire de la jeunesse », article internet du ministère de la Justice (page 19) ;

Document 14 : « La justice en France – Les juridictions pour mineurs », article internet du ministère de la Justice (page 20) ;

Document 15 : Articles L231-1 à L231-5 du code de la justice pénale des mineurs, Légifrance (page 21).

Epreuve n°2 : deux séries de questions

Cette épreuve écrite comporte deux séries de questions à traiter :

Première série de questions :

Traiter les deux questions suivantes relatives à l'organisation administrative et judiciaire française :

- 1. Les compétences matérielle et territoriale du tribunal judiciaire en matière civile**
- 2. Les conditions d'accès aux fonctions des médiateurs en matière civile et pénale**

Deuxième série de questions :

Traiter deux questions parmi les quatre questions suivantes.

1. Procédure civile et prud'homale :

La procédure orale ordinaire devant le tribunal judiciaire : modes de saisine et comparution des parties

2. Procédure civile et prud'homale :

La notification des décisions prud'homales

3. Procédure pénale :

Le mineur déferé : conditions et procédure de la saisine du tribunal pour enfants en audience unique

4. Procédure pénale :

Les modalités et les effets de la mise en mouvement de l'action publique par la victime

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

Résolution d'un cas pratique à partir d'un dossier documentaire se rapportant à des problématiques concrètes d'ordre administratif ou juridique. La réponse apportée au cas pratique sera construite sous la forme d'une note structurée qui aura pour objectif de mettre le candidat en situation professionnelle.

Sujet : Rédiger une note à l'attention d'un futur collègue exposant dans un premier temps, le cadre de la procédure pénale relative aux mineurs, issue de la réforme du code de la justice pénale des mineurs (CJPM) et dans un second temps, les missions et les points de vigilance à respecter en qualité de greffier.

Mme /M.

Greffier référent

Service pénal

Tribunal pour enfants (TPE)

Tribunal judiciaire de LAVILLE

à

Mme/M.

Greffier affecté au sein
du TPE de LAVILLE

Sur demande de M./Mme

Chef de service Pénal

du TJ de LAVILLE

Laville, le 30 septembre 2025

Objet : note à l'attention de M./Mme concernant le cadre de la procédure pénale relative aux mineurs issue de la réforme du code de la justice pénale des mineurs : missions et points de vigilance à respecter en qualité de greffier.

Cher(e) collègue,

Je vous souhaite la bienvenue au sein du service pénal du tribunal pour enfants de Laville. Ainsi que vous devez le savoir, la justice pénale des mineurs est une justice spécifique à un public de justiciable qui ne l'est pas moins : les mineurs (moins de 18 ans). Depuis l'entrée en vigueur, le 30 septembre 2021, du code de la justice pénale des mineurs, ces derniers, bien que soumis aux dispositions civiles de droit commun, sont jugés par des juridictions spécialisées. Afin de vous exposer au mieux le cadre de cette réforme pénale relative aux mineurs (I), je vous exposerai, dans un premier temps (A) les droits spécifiques des mineurs (1) et leurs juridictions (2), puis dans un second temps (B) la procédure issue du code de la justice pénale des mineurs (CJPM) en exposant la saisine du tribunal pour enfant (1) et la convocation des mineurs (2). Puis, j'expliquerai les impacts de cette réforme sur votre fonction de greffier au TPE, en service pénal afin que vous saissiez vos missions (A) et les points de vigilance à avoir (B).

I – Le cadre de la procédure pénale relative aux mineurs issue de la réforme du CJPM :

Les mineurs représentent un public de justiciable spécifique exigeant des droits, des juridictions et une procédure adaptée.

A – La procédure pénale relative aux mineurs.

1 – les droits spécifiques aux mineurs

- Depuis la loi du 8 janvier 1993 (ratification de la France par la Convention internationale des droits de l'enfant), l'article 388-1 du code civil, prévoit qu'un mineur peut être entendu, pendant toute la procédure le concernant, avec l'assistance d'un avocat. Le mineur peut donc, quel que soit son rôle dans une procédure (pénale ou civile) être assisté d'un avocat.
- Jusqu'à 13 ans, un mineur est présumé ne pas voir de discernement, il n'est donc pas responsable de ses actes et n'est pas jugé. Mais, cette présomption peut être renversée et le mineur déclaré coupable et sanctionné.
- Les représentants légaux du mineur exercent tout au long de la procédure pénale leur rôle et gardent l'autorité parentale, même si le mineur est assisté d'un avocat.
- Les infractions commises par les mineurs sont jugées par des juridictions spécialisées.

2 – Les juridictions en charge des mineurs en procédure pénale

Il existe 3 juridictions spécialisées concernant les mineurs : le juge des enfants, le tribunal pour enfants (TPE), la chambre spéciale des mineurs de la cour d'appel.

- Le TPE est composé d'un ou plusieurs juge des enfants, et d'au moins deux assesseurs titulaires et deux assesseurs suppléants par juge des enfants (JE), c'est une formation collégiale.
- Les JE exercent à la fois des fonctions civiles et des fonctions pénales.
- Les JE et TPE, à peine de nullité, sont toujours assistés dans tous leurs actes par un greffier du tribunal judiciaire.
- En matière pénale, ce qui nous intéresse ici, le JE intervient à chaque étape de la procédure. Il juge seul les infractions de moindre gravité (contravention de 5ème classe) en matière délictuelle, et il est compétent en matière criminelle pour les mineurs de moins de 16 ans. (article L. 231-2 du CJPM).
- Le tribunal pour enfants (TPE) est saisi pour les infractions les plus graves. (article L 231-3 du CJPM)
- Tous les tribunaux judiciaires ont un ou plusieurs magistrats du parquet en charge des affaires concernant les mineurs. Il est présent aux audiences du TPE et aux audiences du JE lorsque celui-ci statue au pénal.
- Pour savoir quelle juridiction pour mineur est compétente, il est tenu compte : de la résidence du mineur ou de celle de ses représentants légaux, du lieu où le mineur a été placé, du lieu de l'infraction, du lieu où le mineur a été trouvé (art L 231-1 du CJPM)

B – La procédure pénale issue du CJPM

1 – La saisine du TPE / du JE

A la suite de la commission d'une infraction (contravention/délit/crime) par un mineur de plus de 13 ans, le parquet est informé par le bureau d'ordre, ou les services enquêteurs, ou même à la suite d'une plainte. Il peut alors décider s'il estime les charges suffisantes, saisir : le juge d'instruction (uniquement si le mineur a plus de 16 ans) et a commis un crime ou un délit) ou le tribunal pour enfant (TPE).

Dans le cas où le mineur a 13-16 ans et encourt une peine supérieure à 5 ans, ou dans le cas où le mineur a 16-18 ans et encourt une peine supérieure à 3 ans, et où il aurait, en plus, un antécédent éducatif ou était poursuivi pour délit, il sera présenté devant le procureur, qui prendra des réquisitions, soit aux fins de détention provisoire, (juge des libertés et de la détention, JLD), soit aux fins de mesures éducatives (ARSE au CJ et donc présentation devant le JE). Dans un délai compris entre 10 jours et 1 mois et 10 jours et 3 mois, le mineur passera en audience devant le TPE pour une audience unique sur la culpabilité, la sanction, et l'action civile.

Dans le cas où le parquet décide de poursuivre le mineur devant la chambre du conseil le TPE dans le cadre d'une procédure de mise à l'épreuve éducative, il y aura trois étapes : 1) une audience de jugement sur la culpabilité et l'action civile. Cette audience se fait, en principe, en chambre du conseil, et, pour exception, devant le TPE (mineur de plus de 13 ans, peine encourue supérieure à 3 ans, personnalité ou gravité complexe) ; 2) une période de mise à l'épreuve éducative (qui dure entre 6 et 9 mois) pendant laquelle peuvent être mises en place des mesures judiciaires éducatives provisoires, ou des mesures de sûreté (contrôle judiciaire, assignation à résidence sous surveillance électronique, détention provisoire) ; 3) une audience de jugement sur la sanction qui peut avoir lieu en chambre du conseil (mesures éducatives, peines limitatives : travail d'intérêt général, confiscation, stage, emprisonnement impossible) ou devant le tribunal pour enfants (mesures éducatives, toute peine).

2 – La convocation du mineur

Aux termes de l'article L 423-7 du CJPM, le JE ou le TPE est saisi : soit par convocation délivrée sur instructions du Procureur de la République (PR), soit par procès-verbal du PR établi lors du déferement. Dans ce cas, le PR informe le mineur en présence de son avocat, qu'il est convoqué devant le JE ou le TPE pour y être jugé dans un délai qui ne peut être inférieur à 10 jours, ni supérieur à 3 mois. Il lui notifie les faits qui sont reprochés, le lieu, la date et l'heure de l'audience. Ces formalités sont mentionnées au PV, dont copie est remise au mineur, à peine de nullité de la procédure.

La procédure pénale issue du CJPM depuis le 30 septembre 2021 est donc une procédure complexe ayant des implications sur les missions du greffier et nécessitant de la vigilance de sa part.

II – Les missions et points de vigilance à respecter en qualité de greffier

A – Les missions du greffier dans le cadre du CJPM

Au JE ou au TPE, le greffier assiste le juge des enfants dans ses fonctions civiles et pénales, et aux audiences du TPE. Il contribue à la gestion du cabinet et garantit le déroulement de la procédure. Il certifie et authentifie les actes de procédure. Il assure la coordination entre le tribunal pour enfants (TPE), le parquet des mineurs, les services de protection de l'enfance et ceux de la protection judiciaire de la jeunesse (PJJ).

En matière pénale, plus spécifiquement, il assure les attributions de greffier chargé du bureau de l'exécution des peines (BEX). Il informe les parties sur les modalités d'exécution de la peine ; il signifie les décisions et établit les pièces d'exécution.

En suivi post-sentenciel des mesures et sanctions éducatives, il ouvre un dossier post-sentenciel, met en état l'affaire (convocation, PV d'auditions, assiste le juge à l'audience, notifie les décisions aux parties), établit le PV de notification de la mesure éducative judiciaire provisoire.

En application des peines, il assure le suivi et le contrôle des mesures restrictives et privatives de liberté, assiste le juge lors des débats contradictoires et notifie les décisions.

En plus de cela, il assure les missions, plus généralistes de tout greffier travaillant en service pénal (préparation des audiences, prise de notes durant l'audience, suivi de l'audience ... etc.)

Ces missions diverses et complexes appellent donc une grande vigilance de la part du greffier en poste au service pénal du TPE.

B – Les points de vigilance

- La mise à jour du DUP. Dès que sont engagées les poursuites, le greffier du JE/TPE vérifie si le mineur poursuivi fait déjà ou non l'objet d'un dossier unique de personnalité (DUP). Lorsqu'un DUP existe, il doit constituer une pièce du dossier pénal qui sera annexée au dossier. Le DUP contient tous les éléments de personnalité recueillis au cours des procédures pénales dont le mineur a fait l'objet. Il faudra vérifier avec les magistrats quelles sont les attentes sur ce qui doit obligatoirement être versé au DUP, afin de fluidifier la gestion du greffe.
De plus, le DUP peut contenir des pièces du dossier d'AE (assistance éducative, fonction civile du JE). Ces pièces devront être classées séparément de manière claire et être facilement identifiables puisqu'elles peuvent faire l'objet d'une restriction s'agissant de la consultation de la partie civile.
- Travailler avec les partenaires que sont la protection judiciaire de la jeunesse (PJJ), les services du secteur associatif, le parquet des mineurs. Il peut être intéressant de définir un circuit de communication pour favoriser la transmission des informations, leur fluidité.
- S'approprier les procédures devant le TPE ou le JE en chambre du conseil car le nombre d'audience est différent, de même qu'il y a des délais spécifiques
- S'approprier le calendrier d'audience du CJPM qui nécessite un travail de concert avec le parquet concernant les dossiers d'instruction.

Epreuve n°2 : (durée 3 heures ; coefficient 4)

Deux séries de questions :

Première série : deux questions relatives à l'organisation administrative et judiciaire française ;

Deuxième série : le candidat choisit, après communication des sujets composés de plusieurs questions portant, d'une part, sur la procédure civile et prud'homale et, d'autre part, sur la procédure pénale :

– deux questions portant sur la procédure civile et prud'homale ;

ou

– deux questions portant sur la procédure pénale ;

ou

– une question portant sur la procédure civile et prud'homale et une question portant sur la procédure pénale.

1. Les compétences matérielle et territoriale du tribunal judiciaire en matière civile

Absence de meilleures copies pour cette question

2. Les conditions d'accès aux fonctions des médiateurs en matière civile et pénale

La médiation est un des modes amiables de règlement des différends (MARD) qui sont portés et appuyés par la politique civile et pénale en France depuis quelques années avec une accélération ces dernières années comme en témoigne la parution du décret du 18 juillet 2025 relatif aux MARD et notamment à la médiation et à la conciliation.

La médiation existe en matière civile, mais également en matière pénale.

Médiation civile

Selon l'article 21 du code de procédure civile, « il entre dans la mission du juge de concilier les parties » ; et aux termes de l'articles 131-1 du CPC, « le juge qui est saisi d'un litige peut, après avoir recueilli l'accord des parties, ordonner une médiation ». L'objectif est de parvenir, si possible, à une résolution amiable du litige. La médiation peut avoir lieu à tout moment de la procédure. La médiation est confiée à un médiateur.

D'après la directive européenne n°2008/52/CE, article 2 et 3, transposée à l'article 131-5 du CPC, le médiateur, pour pouvoir exercer la médiation, doit réunir les conditions suivantes :

- 1) Ne pas avoir fait l'objet d'une condamnation, d'une incapacité ou d'une déchéance mentionnée à son B2 du casier judiciaire ;
- 2) Ne pas avoir été l'auteur de faits contraires à l'honneur, à la probité et aux bonnes mœurs ayant donné lieu à une sanction ;
- 3) Posséder par l'exercice présent ou passé d'une activité la qualification requise eu égard à la nature du litige ;
- 4) Justifier d'une formation ou d'une expérience adaptée à la pratique de la médiation ;
- 5) Présenter les garanties d'indépendance nécessaires à l'exercice de sa mission.

Il s'agit là de conditions qui sont propres à la personne du médiateur. Il doit aussi demander à être inscrit sur la liste des médiateurs près d'une cour d'appel.

Médiation pénale

En matière pénale, les conditions pour être désignées médiateur sont régies par l'article R 15-33-33 du code de procédure pénale (CPP). Le médiateur :

- 1) « ne doit pas exercer de fonctions judiciaires ou participer au fonctionnement du service de la justice ou être investi d'un mandat électif dans le ressort de la cour d'appel ».
- 2) tout comme en matière civile, il ne doit pas avoir fait l'objet d'une condamnation mentionnée au bulletin n°2 de son casier judiciaire.
- 3) il doit présenter des garanties de compétence, d'indépendance et d'impartialité ;
- 4) il ne doit pas être âgé de plus de 75 ans ;
- 5) ne doit pas avoir de lien de famille avec un magistrat ou un fonctionnaire de la juridiction.

La médiation pénale peut être assurée par un médiateur ou par un délégué du procureur (DPR). Elle entre dans le champ des mesures alternatives aux poursuites ordonnées par le procureur de la République.

Deuxième série : le candidat choisit, après communication des sujets composés de plusieurs questions portant, d'une part, sur la procédure civile et prud'homale et, d'autre part, sur la procédure pénale.

1. Procédure civile et prud'homale : La procédure orale ordinaire devant le tribunal judiciaire : modes de saisine et comparution des parties

Absence de meilleures copies pour cette question

2. Procédure civile et prud'homale : La notification des décisions prud'homales

Absence de meilleures copies pour cette question

3. Procédure pénale : Le mineur déferé : conditions et procédure de la saisine du tribunal pour enfants en audience unique

Absence de meilleures copies pour cette question

4. Procédure pénale : Les modalités et les effets de la mise en mouvement de l'action publique par la victime

Absence de meilleures copies pour cette question

**PREMIERE SESSION DES CONCOURS
EXTERNE, INTERNE ET TROISIEME CONCOURS
DE RECRUTEMENT DES GREFFIERS
DES SERVICES JUDICIAIRES
AU TITRE DE L'ANNEE 2026**

Session du 30 septembre 2025

SELECTION DE COPIES

Troisième concours

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.

Les copies sont retranscrites telles que les candidats les ont rédigées sur le plan de la présentation, la ponctuation et l'orthographe.

SUJET :

Epreuve n°1 : Note de synthèse

Vous synthétiserez en cinq pages maximum le dossier relatif au traitement judiciaire des violences intrafamiliales, en utilisant et visant l'intégralité des documents.

Documents : 25 pages

DOSSIER DOCUMENTAIRE

Document 1 : « Colloque - Lutte contre les violences intrafamiliales, actualités », article intranet de l'Ecole nationale des greffes, 18 décembre 2024 (page 1) ;

Document 2 : « Le téléphone grave danger et le bracelet anti-rapprochement », article intranet de la cour d'appel de Nancy, 19 avril 2021 (page 2) ;

Document 3 : « La loi du 18 mars 2024 visant à mieux protéger et accompagner les enfants victimes et covictimes de violences intrafamiliales », article internet de Vie publique, 19 mars 2024 (pages 3 à 5) ;

Document 4 : Fiche sur les audiences spécialisées en matière de violences intrafamiliales, Direction des services judiciaires, Sous-direction de l'organisation judiciaire et de l'innovation, Bureau de l'accompagnement de l'organisation des juridictions ((pages 6 et 7) ;

Document 5 : « Formation des magistrats à la lutte contre les violences intrafamiliales » article intranet de l'Ecole nationale de la magistrature, 4 mars 2024 (pages 8 et 9) ;

Document 6 : Lettre de mission du 28 septembre 2022 de la Première Ministre adressée à Mme Emilie Chandler, députée (pages 10 à 12) ;

Document 7 : « Proposition d'organisation du pôle transversal spécialité VIF - Tribunal judiciaire » (annexe 2 de la circulaire du 24 novembre 2023 instituant des pôles spécialisés dans la lutte contre les violences intrafamiliales au sein des tribunaux judiciaires et des cours d'appel) (pages 13 et 14) ;

Document 8 : « Violences conjugales et intrafamiliales », extrait du guide du Ministère de la transformation et de la fonction publiques, Direction générale de l'administration et de la fonction publique (pages 15 et 16) ;

Document 9 : « L'ordonnance de protection », article du site internet justice.fr, 20 janvier 2025 (pages 17 à 19) ;

Document 10 : « Bilan 2017-2022 sur les violences intrafamiliales », extrait, ministère de la Justice (page 20) ;

Document 11 : Circulaire du garde des Sceaux, ministre de la Justice, relative à la mise en œuvre du décret n°2023-1077 du 23 novembre 2023 instituant des pôles spécialisés dans la lutte contre les violences intrafamiliales au sein des tribunaux judiciaires et des cours d'appel, 24 novembre 2023 (pages 21 à 25).

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

Une note de synthèse à partir de documents se rapportant à des problèmes généraux d'ordre juridique permettant d'évaluer l'aptitude du candidat à l'analyse et au raisonnement. Le dossier documentaire ne peut excéder vingt-cinq pages.

Sujet : Traitement judiciaire des violences intrafamiliales

Depuis de nombreux siècles l'être humain est amené à gérer ses émotions face aux différents conflits qu'il doit traverser tout au long de sa vie. Malheureusement nous constatons que d'années en années, les violences augmentent au sein des foyers et cela malgré les actions de prévention déployées par notre Etat à travers des canaux toujours plus innovants. Des publicités, des journées de sensibilisation et des interventions peuvent être réalisées dans les écoles, entreprises et dans les foyers, cependant, les chiffres et statistiques démontrent que les violences intrafamiliales demeurent encrées dans notre société.

Dans cette note de synthèse, nous mettrons en évidence ce sujet d'actualité devenu l'une des priorités pour l'ensemble des parties prenantes de nos juridictions (I). Nous aborderons également actions mises en place pour améliorer les traitements et procédures en matière de violence intrafamiliale. (II)

I) Les violences intrafamiliales, une lutte prioritaire pour l'ensemble des acteurs des juridictions et des ministères

Aujourd'hui, près de 160 000 enfants subissent chaque années des violences sexuelles et un enfant meurt tous les cinq jours sous les coups des parents. (doc 3) Face à ce constat déplorable ainsi nos juridictions que nos ministères se mobilisent.

A) Des actions, circuits et traitements de procédure renforcés

Depuis le 3 septembre 2019, date à laquelle le lancement du Grenelle a été engagé, les actions du gouvernement ne cessent d'être renforcées, en matière de violence intrafamiliale. (doc 6)

Le déploiement des bracelets anti-rapprochement, le téléphone grave danger ainsi que des ordonnances de protections renforcées permettent de lutter efficacement face aux violences intrafamiliales.

Par ailleurs, l'article 41-3-1 du code de procédure pénale issu de la loi n°2014-873 du 4 août 2014, portant sur l'égalité réelle entre les hommes et les femmes, prévoit qu'en cas de grave danger menaçant une personne victime de violences ou de viol de la part de son conjoint ou ex-conjoint, le procureur de la République peut attribuer un dispositif de téléprotection (doc 2).

Ces dispositifs, favorisent l'accompagnement de la victime, mais permettent aussi une meilleure réactivité des services de l'état.

Les psychologues, services sociaux et les associations peuvent également intervenir plus rapidement.

Dans le cadre de leurs fonctions, les agents fonctionnaires mettent toutes les dispositions possibles en œuvre pour accompagner les victimes. Afin de renforcer nos services et garantir une meilleure

prise en charge, depuis 2021, des agents fonctionnaires contractuels sont recrutés pour travailler aux côtés des magistrats. (doc 10)

Les effectifs ne cessent d'accroître depuis 2021, avec un objectif de +1300 magistrats, +1800 greffiers ainsi que + 1100 contractuels attachés de justice à l'horizon 2027. L'objectif de ces recrutements étant d'assurer une continuité de service, d'apporter une expertise métier et d'apporter d'avantages d'accompagnements qualitatifs auprès des victimes. (doc 10)

B) Les champs d'actions et les mesures déployés pour protéger les victimes

Les violences intrafamiliales se déroulent au sein des familles. Les violences subies sont multiples et peuvent être physiques, psychologiques, morales. Ces violences peuvent être subies de la part d'un ascendant, descendant ou autre membre du cercle familial proche - (doc 9)

Pour protéger les victimes de violences conjugales ou intraconjugales, l'ordonnance de protection a été mise en place pour que des mesures soient prises dans l'urgence.

De plus, des audiences spécialisées en matière de violence intrafamiliale permettent de prioriser le traitement des contentieux par le recours aux audiences pénales.

L'objectif étant d'apporter des dimensions pédagogiques et opérationnelles plus efficaces et renforcées (doc 4). La circulaire de mise en œuvre du décret n°2023-1077 du 23 novembre 2023 instituant des pôles spécialisés dans la lutte contre la violence intrafamiliale ou sein des tribunaux judiciaires et cours d'appel permet d'ailleurs de présenter :

- Les schémas de préconisations d'organisation du pôle VIF
- Les Fiches relatives aux audiences spécialisées
- Les schémas de mise en œuvre circuits courts en matière de violences intrafamiliales ainsi qu'en matière d'ordonnance de protection. (doc 11)

II) La formation et la sensibilisation en matière de violence intrafamiliale dans la fonction publique

Afin que chaque agent puisse se sentir concerné par cette thématique, les journées de formations et sensibilisations sont importantes dans le cadre de leurs fonctions.

Cela permet de mettre en lumière les processus actuels, procéder à des échanges de pratique mais aussi prendre en compte la souffrance de la victime. (Doc 1)

A) Des formations pour renforcer l'accompagnement des victimes et mieux appréhender les violences intrafamiliales

Des formations ont lieu chaque année pour renforcer les appréhensions des magistrats sur les enjeux de la lutte systémique contre les violences intrafamiliales. Grâce à ces formations, les magistrats peuvent renforcer leurs connaissances, leurs impacts sur les victimes, les profils des auteurs et le traitement judiciaire. (doc 5)

Egalement, le tribunal judiciaire travaille sur la proposition d'une organisation d'un pôle transversal spécialisé VIF. Avec cette proposition, de nombreux services des tribunaux judiciaires travailleraient en transversalité sur cette même thématique.

Des missions telles que ; la définition d'action de formation locale ou la proposition d'amélioration des dispositifs de protection des victimes, y seraient évoquées. (doc 7)

Ce travail collaboratif et transversal favoriserait le partage d'information, les recueils et relais d'informations auprès des services juridictionnel.

Le ministère de la transformation et de la fonction publique travail aussi sur cet aspect de sensibilisation. A travers des guides et divers articles, il explique la notion de « violence intrafamiliale et conjugale ». Ces articles peuvent être délivrés à un usage professionnel et personnel. (doc 8)

B) Des interventions permettant de dresser un bilan du traitement des affaires de violences intrafamiliales

Des réseaux d'acteurs interprofessionnels interviennent au sein de l'école nationale de greffe pour mettre en lumière les dispositifs existants mais aussi échanger les outils, politiques locales et pratiques en matière de traitement.

Tous les champs d'actions déployés par notre administration doivent permettre de lutter efficacement contre ces violences, mais également allier repression et accompagnement des auteurs pour lutter contre la récidive.

Ces échanges sont aussi l'occasion de discuter des dispositifs pénaux existants, des traitements des dossiers et de la place de la victime dans le cadre des procès (doc 1).

Par ailleurs, des comités de pilotage de lutte contre les violences intrafamiliales existent.

Ces comités réunissent tous les acteurs peuvent intervenir dans une procédure VIF, tel que : les représentants de l'administration pénitentiaire, la protection judiciaire de la jeunesse, l'Etat, les collectivités territoriales, les associations ou tous autres personnes exerçant une mission de service publique auprès d'une juridiction.

Ce comité, a pour but de proposer des actions de coordinations de lutte contre les violences intrafamiliales. Il contribue et propose toutes réorganisation visant à améliorer le traitement de VIF.

Pour conclure, nous constatons que de nombreux dispositifs, actions et préconisations existent aujourd'hui, pour améliorer le traitement des violences intrafamiliales, cependant, le nombre de victimes et les délais de traitement restent conséquents.

Les mesures mises en place sont considérable, mais sont-elles suffisantes ?