



Première Commission d'Etude  
Organisation judiciaire - Statut des Magistrats

Réunion de Amsterdam, 22 - 26 septembre 1996

Conclusions

LE PROBLEME DU RECRUTEMENT ET DE LA FORMATION DES JUGES  
DANS UNE SOCIETE DEMOCRATIQUE MODERNE

34 rapports nationaux, de pays de tous les continents du monde ont été présentés et examinés sous l'angle du droit comparatif afin de pouvoir en distiller, après une discussion qui s'est avérée constructive et fructueuse, des indications utiles à tous ceux - pays, organisations ou professionnels individuels - qui ont le souci d'une justice à la fois indépendante et performante, à la hauteur de sa tâche au service du justiciable dans une société en évolution constante.

1.1. De l'examen de ces rapports il ressort qu'au niveau du recrutement à un échelon de base (p.e. juge en lère instance) il est requis dans la plupart des pays un diplôme universitaire de droit ou, à tout le moins, des études supérieures similaires ou équivalentes.

Si dans beaucoup de pays la loi ne stipule pas expressément un âge minimum d'accès à la profession, l'on constate cependant que l'accès n'est que rarement possible avant âge de 30 ans (cumul des années d'étude et exigences au niveau de l'expérience professionnelle et/ou apprentissage spécifique). Dans les systèmes anglo-saxons l'accès à la profession se fait en général à un âge plus avancé encore.

Une expérience plus ou moins longue dans l'une ou l'autre profession juridique (le plus souvent celle d'avocat) est la condition la plus répandue, surtout dans les pays qui n'ont pas de programme d'apprentissage spécifique pour les candidats à la profession ou qui n'ont qu'un programme relativement peu élaboré.

Les pays qui ont mis sur pied un système élaboré, type Ecole Nationale de la Magistrature ou similaire, comprennent souvent dans les stages à effectuer des stages dans d'autres professions juridiques, plus particulièrement des stages d'avocat.

Quelques pays ont mis sur pied un système de stage général, ouvert à tous les jeunes diplômés voulant entrer dans une profession juridique. Ces systèmes permettent à tout jeune diplômé de prendre connaissance de et se familiariser avec les techniques de base de plusieurs professions telles qu'avocat, juge, ministère public etc.

1.2. On peut, en généralisant quelque peu, distinguer deux grandes options dans la philosophie de base du recrutement: le recrutement en vue d'une carrière primaire et unique, qui vise des candidats relativement jeunes (et qui, en général, offre au juge la possibilité d'une carrière échelonnée), et le recrutement pour une seconde carrière, visant des candidats ayant déjà acquis dans une autre activité professionnelle une large expérience et une grande maturité.

La Première Commission estime qu'il peut être utile de combiner les deux systèmes de recrutement, comme cela se fait d'ailleurs dans plusieurs pays, pour pouvoir apporter à l'Institution à la fois expérience, maturité, dynamisme et ouverture d'esprit.

Il est néanmoins souligné que pour juger les conflits des autres avec l'autorité, le recul et la compréhension requis, l'exercice plénipotentiel de la fonction exige en général un degré de maturité et d'expérience de la vie - dont l'expérience professionnelle n'est qu'un aspect - qui ne s'acquiert qu'exceptionnellement en-dessous de l'âge de 30 à 35 ans.

Plusieurs exemples montrent cependant que cette objection peut être rencontrée si l'organisation du travail et les dispositions statutaires permettent ou imposent au jeune juge un travail collégial sous la

conduite de collègues plus anciens, et/ou limitent ses compétences, le tout éventuellement combiné avec un système de première nomination temporaire avant la nomination définitive, qui, dans cette optique, ne suivrait pas automatiquement.

Cette méthode de nomination en deux étapes s'applique d'évidence plus difficilement à des gens à qui on demande d'emblée de quitter une situation professionnelle bien établie, d'où l'importance accrue d'une sélection préalable bien charpentée pour le recrutement dit de seconde carrière.

1.3. Quant aux critères de recrutement, outre les critères classiques de compétence et de connaissance juridique, qui, souvent se vérifient par des concours ou des examens d'entrée ou organisés à différentes étapes de la formation du juge, l'accent a été mis sur un ensemble de critères, certes plus difficiles à circonscrire ou à objectiver, mais qui sont néanmoins capitales pour garantir dans la mesure du possible qu'un grand technicien du droit soit également bon juge et puisse fonctionner dans une organisation professionnelle dont la société exige de plus en plus et à juste titre qu'elle soit performante et responsable pour son propre bon fonctionnement.

Le temps de réflexion limité n'a pas permis d'approfondir, voir même de passer en revue ou de faire une énumération utile de ces critères, qui relèvent e.a. du profil psychologique du candidat, de ses aptitudes communicatives, de sa faculté d'écoute, de sa sociabilité, de sa capacité d'organisation du travail.

Certains pays ont déjà introduit ou sont en voie d'introduire dans leurs systèmes de recrutement des mécanismes et des techniques tendant à prendre en considération de façon objective et contrôlable l'ensemble ou certains de ces critères.

Il va sans dire que la technicité grandissante du processus de recrutement qui en résulte, crée un problème additionnel qui ne peut être négligé: celui des compétences spécifiques et des lors, de la formation éventuelle du recrutant.

1.4. L'influence de facteurs politiques dans le sens d'ingérence de partis politiques dans les nominations (ou promotions) des juges est de l'avis général à éviter à tout prix. Il y va non seulement de l'impartialité du juge individuel mais également de l'indépendance du Pouvoir Judiciaire dans un Etat de droit.

Le recrutement des juges doit se faire de la façon la plus objective possible dans le seul but de n'ouvrir l'accès à la profession qu'à des candidats capables à tout point de vue, de l'exercer. Le principe constitutionnel de inamovibilité du juge, connu dans beaucoup de pays, peut être considérée comme un prix que doit payer la société pour une justice indépendante. Une saine gestion des ressources exige dès lors que, par le biais d'une sélection objective et poussée, le prix à payer ne soit pas gonflé inutilement. La meilleure garantie pour atteindre ce but consiste à confier ce processus de sélection à un organe indépendant dans lequel le Pouvoir Judiciaire est à tout le moins, largement représenté et qui dispose du savoir faire et des supports techniques nécessaires.

Si les conditions de l'exercice de la profession sont telles que la profession est attirante pour un grand nombre de bons candidats, il reste d'ailleurs possible dans les pays où la nomination du juge est la prérogative (constitutionnelle) p.e. d'un autre Pouvoir, de sélectionner, pour une place vacante, plusieurs candidats dont l'aptitude est vérifiée.

2.1. Dans les rapports nationaux préparatoires de cette réunion, les délégués ont eu aussi à se pencher sur le problème de la formation du juge avant ou tout de suite après sa nomination de même que la formation continue du juge en place.

Lors de la discussion sur les principes et les techniques de sélection et de recrutement, ce dernier sujet s'est avéré si fondamental que celui de la formation n'a pu être traité en détail par manque de temps.

Il a cependant été souligné qu'une formation spécifique à la profession, y compris la formation permanente, est d'une importance primordiale en raison du fait que le niveau de professionnalisme exigé du juge dans la société contemporaine de plus en plus complexe, ne cesse de croître.

Il est demandé au juge, des connaissances et aptitudes qui ne s'acquièrent ni à l'université, ni dans une autre profession. Ainsi a été mis l'accent sur trois aspects de la formation:

- la formation juridique,

- les techniques spécifiques à la charge,
- l'ouverture d'esprit et la sensibilité pour les évolutions dans la société.

L'importance de la coopération et l'échange international dans ce domaine a également été soulignée.

2.2. Les moyens nécessaires (fonds et disponibilité) doivent être mis à disposition non seulement pour l'organisation de cette formation, mais également pour permettre au juge individuel de se maintenir à la hauteur.

Il est évident qu'aux deux options de base: recrutement de jeunes candidats ou recrutement de candidats déjà chevronnés dans une autre activité professionnelle, répondent deux types de formation spécifiques fondamentalement différentes.

2.3. Une mise en garde s'impose: la formation du juge ne peut être prétexte d'influence.

La formation du juge, qu'elle soit initiale ou continue doit être conçue et élaborée par le Pouvoir Judiciaire ou à tout le moins sous son contrôle ou avec son consentement.

Il a également été souligné que si d'une part il doit rester possible de ne pas nommer ou de ne pas nommer définitivement un candidat qui n'a pas suivi avec fruit le programme de formation, l'accès à la profession doit par contre être garanti à ceux qui ont terminé avec fruit un programme de formation élaboré et de longue durée.

A cet égard une nomination provisoire avec des compétences restreintes pendant une période probatoire, comme indiqué plus haut, comprenant à la fois une formation pratique et théorique suivie d'une nomination définitive qui ne dépend que des seuls résultats probants, semble offrir les meilleures garanties tant pour le candidat que pour la qualité de la justice à rendre.