

LE TRAVAIL PENITENTIAIRE EN QUESTION

Une approche juridique et comparative

Philippe AUVERGNON, directeur de recherche CNRS

Caroline GUILLEMAIN, chercheur au COMPTRASEC

**Recherche réalisée avec le soutien
de la Mission de recherche « Droit et Justice »**

Mars 2005

REMERCIEMENTS

La réalisation de cette recherche a pu être effectuée grâce à l'intérêt et le temps accordés par des membres du personnel de l'administration pénitentiaire, de la magistrature, de l'administration du travail, des intervenants en prison et des détenus, que toutes et tous soient ici remerciés.

De vifs remerciements vont aussi pour leurs avis et conseils à Jacques Faget, Chercheur CNRS au CERVV ainsi qu'à Gilles Auzero, Maryse Badel, Emmanuelle Cayado, Jean-Pierre Laborde, Valérie Lacoste, Philippe Martin, membres du COMPTRASEC.

AVERTISSEMENT

Le présent document constitue le rapport scientifique d'une recherche réalisée avec le soutien de la Mission recherche « Droit et Justice » (Convention n° 23.04.22.01). Le contenu n'engage que la responsabilité de ses auteurs. Toute reproduction, même partielle, est subordonnée à l'accord de la Mission « Droit et Justice ».

SOMMAIRE

INTRODUCTION

I. – LA PRESENTATION DE LA RECHERCHE	1
II. – LA METHODOLOGIE	2
A. – Les sources utilisées	2
1) Les sources de droit français	2
2) Les sources de droit international et étranger	3
B. – Les obstacles méthodologiques	3
III. – LES RESULTATS DE LA RECHERCHE	4

PREMIERE PARTIE

<i>LA PROBLEMATIQUE DU TRAVAIL PENITENTIAIRE</i>	5
I. - L'ORGANISATION TECHNIQUE DU TRAVAIL PENITENTIAIRE	6
A. - Les différentes formes de travail	6
1) Le travail en milieu fermé	6
a) La classification des établissements pénitentiaires	6
b) La diversité des modalités de travail	8
2) Le travail en milieu ouvert	20
B. - Les difficultés d'organisation du travail	24
1) La situation de sous-emploi	24
2) Les causes du sous-emploi	27
a) Les contraintes liées à la conjoncture économique	27
b) Les contraintes liées au système carcéral	28

II. - L'ABSENCE D'ENCADREMENT JURIDIQUE DU TRAVAIL PENITENTIAIRE	33
A. - L'existence d'une zone de non-droit	33
1) L'examen des textes applicables	34
a) Le droit français	34
b) Le droit international et européen	37
2) Les obstacles tenant à l'élaboration d'un cadre juridique	38
B. - La nécessité d'une réforme globale	40
1) Le rôle du travail pénitentiaire	40
a) L'approche traditionnelle du travail pénitentiaire	40
b) La conception modernisée du travail pénitentiaire	43
2) La référence au droit commun du travail	45

DEUXIEME PARTIE

<i>L'ACCES DES DETENUS AU TRAVAIL</i>	48
I. - UN PRINCIPE DISCUTE	48
A. - Un droit relatif : l'illusion du droit au travail	48
1) Un indéniable droit fondamental	49
2) Une introuvable obligation de l'Etat	50
a) Une possibilité souhaitée par le Code de procédure pénale	50
b) Le refus de donner du travail non sanctionné	52
B. – Une liberté incertaine : l'ombre du travail forcé	53
1) L'existence de critiques internationales à l'égard de la France	54
2) L'ambiguïté du travail dans le cadre du service général	55

a) Un outil de gestion de la discipline	55
b) Un outil de gestion économique	55
II. – DES PRATIQUES VARIABLES	57
A. – Des conditions préalables	57
1) Un éventuel contrôle médical	58
2) Des autorisations administratives et judiciaires	59
3) L'absence de bénéfice d'une retraite	61
B. – Une procédure plus ou moins élaborée	62
1) Information et demande d'emploi	62
2) Commission de classement et liste d'attente	67
3) Critères des décisions de recrutement	69
C. – Un formalisme quasi inexistant	73
1) La décision ou le refus de recrutement	74
2) Le support formel de l'engagement	76
3) Prévision d'une période d'essai	79

TROISIEME PARTIE

<i>L'ACCES DES DETENUS AU DROIT SOCIAL</i>	82
I. – UNE PROXIMITE RELATIVE AVEC LE DROIT SOCIAL COMMUN	83
A. – L'hygiène et la sécurité : la référence au droit commun	83
1) Une application théorique du droit commun	83
a) Les règles normalement applicables	83
b) Le décalage existant avec la pratique	85
2) La diversité et la relativité des contrôles	86

3) Des perspectives d'avenir limitées	90
B. – La durée du travail : des rigidités et flexibilités propres à la prison	92
1) L'adaptation de la durée du travail aux contraintes de la prison	92
a) Le nombre d'heures travaillées	92
b) Les périodes de repos et de coupures d'activité	95
2) L'adaptation de la durée du travail aux contraintes économiques	97
C.- La protection sociale : l'aménagement <i>a minima</i> des droits	98
1) Les effets de l'incarcération sur les prestations perçues	99
a) Le maintien fragmentaire des droits	99
b) La perte totale des droits	100
2) Le bénéfice limité des prestations en prison	102
a) Le régime d'assurances sociales	102
b) L'absence de droit au chômage	106
 II. - UN ELOIGNEMENT CERTAIN AU REGARD DU DROIT COMMUN DU TRAVAIL	 107
A. – La rémunération du travail : un élément accessoire ?	107
1) Les écarts de situations observables	107
2) La prédestination partielle des sommes	116
3) La perception aléatoire des sommes	119
B. – La représentation collective : l'interdiction de principe	123
1) Un problème global de droits collectifs	123
2) Des alternatives existantes	126
C. – L'interruption de la relation de travail : l'absence de prévision juridique	128
1) Un encadrement allégé de l'interruption non disciplinaire	128
a) Une diversité de causes	128
b) Des modalités aléatoires	135

2) Un encadrement précis de l'interruption disciplinaire	136
a) L'ambiguïté de la notion de faute disciplinaire	136
b) L'interruption réglementée de la relation de travail	138
1° Les sanctions légales	138
2° La procédure disciplinaire	140

QUATRIEME PARTIE

<i>REGARD COMPARATIF ET PROPOSITIONS A PROPOS DU TRAVAIL PENITENTIAIRE</i>	143
I. – UNE PERSPECTIVE COMPARATIVE	143
A. – L'accès au travail	145
1) Le fondement juridique du travail	145
2) La demande, le rejet ou l'engagement	147
3) Le travail et la protection sociale	150
B. – Les conditions de travail	151
1) Le temps de travail	151
2) La santé et la sécurité au travail	153
3) La rémunération du travail	153
C. – La vie au travail	156
1) L'expression individuelle et collective	156
2) La discipline au travail	158
D. – L'arrêt du travail	160
1) La suspension de l'activité	160
2) L'extinction de la relation	161
II. – OBSERVATIONS FINALES ET PROPOSITIONS	164
A. –Repenser les fonctions du travail pénitentiaire	165
B. – Organiser un droit du travail pénitentiaire	167
BIBLIOGRAPHIE GENERALE	176

INTRODUCTION

I. – LA PRESENTATION DE LA RECHERCHE

Délimitation de la recherche. – Même autorisé et encouragé, le travail pénitentiaire n'en conserve pas moins sa spécificité, en ce qu'il obéit à un régime largement dérogatoire au droit du travail. Au titre de ce critère, le travail pénitentiaire recouvre non seulement les activités professionnelles exercées par les détenus, au sein des murs de l'établissement pénitentiaire, au service général, en cellule ou en atelier, mais encore, au sens large, les travaux effectués par les personnes condamnées bénéficiant d'une mesure de placement à l'extérieur ou de semi-liberté. La présente étude entend, néanmoins, limiter les références à ces deux dernières formes de travail dont le régime tend finalement à se rapprocher de plus en plus du droit commun.

Inversement, certaines mesures, comme notamment l'utilisation du bracelet électronique¹ ou la suspension et le fractionnement de la peine², propres à permettre au condamné d'exercer une activité professionnelle sous le régime du droit commun, n'ont pas été traitées. La question de savoir si la condamnation et l'incarcération d'un salarié constituent ou non une cause réelle et sérieuse de licenciement n'a pas non plus été envisagée, pour le même motif.

Un second critère nous a permis de délimiter l'objet de la recherche comme étant celui de l'exercice d'une véritable activité professionnelle. Nous avons ainsi exclu tout approfondissement du régime applicable à la formation : bien que liée à la question du travail, la formation mériterait, à elle seule, de faire l'objet d'un thème d'étude ; faute de temps suffisant, nous avons donc réduit le champ de nos recherches au travail *stricto sensu*.

Dans un ordre d'idées différent, on rappellera que le travail d'intérêt général n'a rien d'une activité professionnelle, puisqu'il est prononcé à titre de peine et n'est pas rémunéré³ ; il en va de même des travaux effectués en prison au titre de mesures disciplinaires⁴.

Objectifs de la recherche. - La présente recherche visait, dans un premier temps, à recenser les règles de droit positif : d'une part, il s'agit de déterminer quels sont les textes applicables et comment ils sont interprétés ; d'autre part, il est nécessaire d'appréhender la manière dont le travail est concrètement organisé sur place et partant, de vérifier la concordance entre la théorie et la pratique. Cette démarche a été complétée par une analyse de droit comparé, mettant en évidence les points communs et les différences entre notre législation et celle de plusieurs autres pays. Une fois exposé l'essentiel des règles applicables, il devait s'agir, dans un second temps, d'en analyser le fondement et la portée en vue d'éventuelles réformes.

Certes plusieurs travaux d'importance ont déjà été réalisés sur le sujet, auxquels nous avons entendu nous référer. Mais notre approche a ceci de nouveau au regard des rapports récents

¹ Articles 723-7 s. du Code de procédure pénale.

² Article 720-1 du Code de procédure pénale ; ce texte permet de suspendre ou de fractionner la peine pour motif grave d'ordre médical, familial, professionnel ou social. V. également l'article 720-1-1.

³ Article 131-8 du Code pénal.

⁴ V., pour des sanctions disciplinaires, article D. 251-1, 5° et 7° du Code de procédure pénale ; pour la peine de travail d'intérêt général, articles 131-8, 131-22 et R. 131-12 s. du Code pénal ; l'application de ces mesures requiert obligatoirement l'accord du condamné. V. J.-P. CERE, Répertoire Pénal, V° Prison (Sanctions disciplinaires), n° 78 s.

qu'elle est centrée exclusivement sur le travail pénitentiaire lui-même — alors que, très souvent, cette question est abordée dans le cadre d'études plus larges portant sur le système pénitentiaire⁵ — et qu'elle entend aborder le problème sous un angle purement juridique, celle de l'application du droit du travail en prison, à l'exclusion de tout autre aspect d'ordre économique⁶ ou sociologique, points sur lesquels nous nous sommes contenté de renvoyer à ce qui avait déjà été traité et que nous avons jugé pour acquis.

L'appréhension de ce sujet s'est, toutefois, heurtée à certaines difficultés majeures ; il convient donc d'apporter quelques précisions sur la méthodologie utilisée, afin d'asseoir la valeur scientifique de notre exposé.

II. – LA METHODOLOGIE

Le premier objectif de la recherche tendait à rendre compte de l'état du droit positif, ce qui impliquait l'utilisation de sources variables (A). Préalable à toute proposition de réforme sérieuse, le recensement des règles et des pratiques s'est, toutefois, révélé plus difficile que prévu à raison d'importants obstacles d'ordre méthodologique (B). Pour cette raison, il faut d'emblée souligner que les informations recueillies sur les pratiques utilisées revêtent méthodologiquement une dimension plus importante que celle généralement escomptée dans ce type de recherche.

A. – Les sources utilisées

La présente étude est, avant tout, axée sur le droit français, ce qui implique l'usage des sources correspondantes (1). Parallèlement, ont été utilisées des sources de droit international et étranger, visant à replacer le travail pénitentiaire dans un contexte juridique plus large et actualisé (2).

1) Les sources de droit français

Sources écrites. - Les textes, mais aussi la jurisprudence (aussi bien les décisions rendues par les juridictions sociales que les juridictions répressives), ont constitué un appui indispensable, comme il en va naturellement pour toute recherche juridique. Mais l'étude du travail pénitentiaire présente, en outre, ceci de particulier qu'il implique la nécessité de faire référence à des sources informelles du droit, telles que des circulaires et des instructions : ces sources, bien que ne s'imposant pas aux tribunaux, jouent, en effet, un rôle primordial en l'occurrence.

Mener à bien la recherche supposait aussi que l'on s'appuie sur la littérature juridique, qu'il s'agisse d'études théoriques — à savoir des articles de doctrine ou des commentaires de jurisprudence, des manuels, des traités, voire des thèses de doctorat — ou pratiques — à cet égard, ont notamment été consultés les chiffres officiels publiés par le Ministère de la Justice

⁵ Cf., par exemple, *Prison : une humiliation pour la République*, Rapport de la Commission d'enquête sur les conditions de détention dans les établissements pénitentiaires en France, éd. du Sénat, 2000. Par J.-J. HYEST et G.-P. CABANEL (<http://www.senat.fr>).

⁶ Cf., par ex., Rapport d'information fait au nom de la commission des Finances, du contrôle budgétaire et des comptes économiques de la Nation sur la mission de contrôle sur le compte de commerce 904-11 de la Régie Industrielle des Etablissements Pénitentiaires (RIEP), par P. LORIDANT, 2002 (<http://www.senat.fr>).

ainsi que plusieurs rapports de recherche déjà réalisés sur le sujet pour le compte des institutions étatiques⁷.

Observations en milieu carcéral. – Des observations menées en milieu carcéral étaient également indispensables. Pratiquement, elles ont été menées dans une région pénitentiaire dans cinq établissements, où nous avons pu visiter les ateliers : une maison d'arrêt, trois centres de détention dont un en gestion mixte, et une maison centrale.

Réalisation d'une campagne d'entretiens auprès des acteurs intéressés. – Divers entretiens nous ont également été accordés par les principaux responsables intéressés, membres de la Direction de l'administration pénitentiaire, d'une direction régionale, des responsables locaux du travail ou chefs d'atelier, employeurs (concessionnaires, responsables d'association), magistrats, inspecteurs du travail, personnel d'une Direction des services pénitentiaires d'insertion et de probation (responsable de la Direction, conseiller d'insertion et de probation, assistante sociale).

2) Les sources de droit international et étranger

Outre le droit national, il a fallu prendre en compte le droit européen que les juridictions françaises ont en charge d'appliquer (à savoir non seulement le droit communautaire, mais encore les règles prévues par la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales) et plus largement les conventions internationales ratifiées par la France.

La présente recherche revêt, par ailleurs, une dimension d'information sur l'état de certains droits étrangers et une mise en perspective comparative de la situation française. Pour ce faire, une équipe internationale a été constituée à propos plus particulièrement des droits allemand, anglais, espagnol et italien. L'équipe se composait de Ph. Auvergnon (CNRS Comptasec Université Bordeaux IV), J. Carby-Hall (Université de Hull), J. Faget (CNRS Cervl IEP de Bordeaux), S. Fernandez (Université de Milan), C. Guillemain (Université Bordeaux IV), A. Hoëland (Université de Halle), G. Loy (Université de Cagliari) M. Maul-Sartori (Université de Cologne) et J. Soler Arebola (Université d'Almeria). Des rapports nationaux décrivant l'état du droit de chacun des pays retenus ont été réalisés. Une synthèse comparative a été élaborée à partir des rapports nationaux et des travaux initiés par un séminaire de recherche organisé à Bordeaux en juin 2004. Ce dernier a permis de faire le point sur la question et d'ouvrir la discussion mais surtout de faire prendre conscience de l'importance des difficultés méthodologiques rencontrées par ce type de recherche dans chacun des pays.

B. – Les obstacles méthodologiques

L'étude du travail pénitentiaire se heurte à d'importants obstacles méthodologiques, qui tiennent à la difficulté d'obtenir des informations fiables. Tout d'abord, à en juger par la consultation de revues et des ouvrages juridiques, la littérature sur le sujet est très limitée et la question a été abordée presque exclusivement par des spécialistes de droit pénal. Plus largement, le travail pénitentiaire n'intéresse guère les professionnels du droit, qu'il s'agisse des Professeurs de droit, des magistrats ou même des avocats ou des inspecteurs du travail.

⁷ Cf notamment, Rapport d'information fait au nom de la commission des Finances, du contrôle budgétaire et des comptes économiques de la Nation sur la mission de contrôle sur le compte de commerce 904-11 de la Régie Industrielle des Etablissements Pénitentiaires (RIEP), par P. LORIDANT, 2002 (<http://www.senat.fr>).

Surtout, les textes codifiés ne rendent pas compte de l'état du droit positif. Il existe, en effet, un fort décalage entre la législation en vigueur et la réalité des pratiques actuelles : les articles du Code de procédure pénale posent uniquement des principes généraux ; pour traiter globalement la question, il faut se procurer non seulement des circulaires et des notes de service, mais encore réaliser des entretiens auprès des responsables d'établissement ; or, les premières sont difficilement accessibles et les renseignements fournis par les acteurs locaux ne sont utiles qu'autant qu'ils informent sur des pratiques le plus souvent locales. C'est la raison pour laquelle, faute d'avoir pu effectuer des vérifications plus approfondies, nous avons préféré, dans certains cas, avoir recours à l'emploi du conditionnel. Cela dit, il faut souligner que c'est encore dans des pays tel que la France que les informations sont le plus accessibles ; ailleurs, comme en Angleterre, le milieu pénitentiaire demeure totalement fermé, au point que les indications fournies doivent être pour la plupart d'entre elles relativisées. On l'aura compris, il est plus difficile encore de se renseigner sur les règles applicables à l'étranger : nos propos sur le sujet ont donc uniquement vocation à exposer des règles générales.

Enfin, le travail pénitentiaire apparaît comme un sujet techniquement complexe. Sur le plan théorique, tout d'abord, la question requiert des connaissances à la fois en droit pénal et en droit du travail : il s'agit d'un sujet transversal, dont l'appréhension implique d'aller à l'encontre de la tendance générale des juristes à envisager séparément les différentes branches du droit. Ensuite, les réformes juridiques envisagées doivent tenir compte des difficultés du marché de l'emploi en prison, autrement dit des paramètres économiques.

III. – LES RESULTATS DE LA RECHERCHE

Les résultats de la recherche sont présentés en trois parties. Tout d'abord, *la problématique du travail pénitentiaire (Première partie)* vise à expliquer l'organisation du travail en prison, son rôle actuel et les problèmes soulevés. Par ailleurs est abordé *l'accès des détenus au travail (Deuxième partie)* ; on observera qu'à notre connaissance, ce thème n'a jamais été abordé de façon précise ; les résultats de la recherche sont ici basés essentiellement sur des enquêtes de terrain⁸. Par la suite, c'est *l'accès des détenus au droit social (Troisième partie)* qui retient l'attention ; reprenant des pans classiques de ce droit, on s'interroge sur son application et son applicabilité dans le cadre de la prison, rejoignant certainement des critiques déjà émises mais également remettant en cause certains présupposés. Enfin, *une mise en perspective comparative et des propositions de réforme* de l'encadrement juridique du travail pénitentiaire en France viennent clôturer le présent rapport (*Quatrième partie*). On signalera in fine l'existence d'une bibliographie et d'un document d'annexes comprenant les textes applicables et des documents fournis par l'administration pénitentiaire à l'usage des différents établissements, en vue de donner une idée concrète des pratiques en vigueur.

⁸ La reproduction dans le corps du présent document de témoignages ou points de vue personnalisés a été rendue anonyme.

PREMIERE PARTIE

LA PROBLEMATIQUE DU TRAVAIL PENITENTIAIRE

Au début du XIXe siècle⁹, le travail pénal a une fonction expiatoire. Il est obligatoire et la pénibilité de la tâche doit être proportionnelle à la faute commise ; c'est notamment le temps des galères et des travaux forcés. Puis, la réforme pénitentiaire de 1945 issue des réflexions de l'Ecole de la Défense Sociale, assigne une fonction réhabilitatrice au travail, tout en maintenant le principe de son caractère obligatoire ; aussi, l'on s'efforce avant tout d'apprendre un métier aux détenus qui n'ont aucune formation et d'employer les autres en fonction de leur capacité professionnelle. En 1946, les détenus, dont le droit à la rémunération a été reconnue en 1817, bénéficient désormais des dispositions relatives à la prévention et à la réparation des accidents du travail ou maladies professionnelles. Cette évolution sera confirmée par le Code de procédure pénale de 1958.

Le sens donné au travail réalisé en prison paraît évoluer à compter des années 1970 notamment sous l'influence du livre de Michel Foucault « Surveiller et punir », dénonçant le caractère purement disciplinaire de la prison ; loin de revêtir une fonction de réhabilitation, le travail serait seulement occupationnel. En tout cas, à la même époque, des révoltes de détenus ont lieu dans les prisons ; une réforme intervient en 1972¹⁰. Elle maintient le principe du travail obligatoire pour la plupart des prisonniers, mais supprime toute référence à l'idée de peine. L'évolution ultérieure conduira à rapprocher en partie les conditions de travail des détenus de celles existant à l'extérieur. On ne parle plus de « travail pénal » mais de « travail pénitentiaire ». En pratique, l'obligation au travail n'est pas effective, notamment en raison du nombre insuffisant de postes disponibles. Un décret du 6 août 1985 en dispensera les détenus suivant un enseignement ou une formation professionnelle. Enfin, la loi n° 87-432 du 22 juin 1987 modifie l'article 720 du Code de procédure pénale (devenu désormais l'article 717-3), en réalisant une suppression totale et définitive du travail obligatoire.

Le travail en prison n'en demeure pas moins toujours aussi important tout en voyant sa conception et ses finalités continuer d'évoluer. C'est ainsi que depuis le début des années 1990, tendent à s'affirmer des approches du type « Justice Model » ; lieu d'apprentissage de la loi, la prison aurait une fonction pédagogique et la peine serait à contractualiser ; elle devrait simplement se traduire par la privation de liberté, tous les droits accordés à des citoyens libres compatibles avec l'incarcération devraient demeurer acquis au détenu ; ce dernier, doué de volonté, devrait pouvoir s'engager librement dans le programme d'insertion qui lui est

⁹ Sur l'historique, v. F. JACOMET, *Juris-Classeur, Procédure pénale*, Art. 717 à 720, Détention, Exécution des peines privatives de liberté, Généralités, 1998, n° 234 s. ; *Juris-Classeur, Procédure pénale*, Art. 724 à 728, Détention, Dispositions communes aux différents établissements pénitentiaires, 1991, n° 299 s. ; S. LAVOREL, « Les droits du détenu effectuant un travail pénitentiaire », Rapport de stage, IEP Grenoble, Juillet 1998, p. 4 ; R. MERLE et A. VITU, *Traité de droit criminel, Problèmes généraux de la science criminelle. Droit pénal général*, 6^e éd., Cujas, 1984, n° 690 ; *Travail et prison*, Avis du Conseil économique et social du 9 décembre 1987, *RPDP* 1989, 63 (spéc. p. 65 s.) ; J. TALBERT, Les problèmes généraux du travail pénal, *RPDP* 1972, 597 ; M. FIZE, « Le travail dans les prisons (1873-1914) », *RSC* 1990, 297 et « Le travail en prison au XIX^e siècle », in « Travail en détention : Pour qui ? Pour quoi ? », *Prison-Justice* janvier 2001, n° 92, p. 10 ; S. LORVELLEC, « Travail et peine », *RPDP* 1997, 207 (spéc. p. 208 s.).

¹⁰ Décret n° 72-877 du 12 septembre 1972.

proposé. Intégré dans une telle approche, le travail devient un moyen de socialisation de l'individu¹¹.

Quoi qu'il en soit, le régime du travail pénitentiaire a profondément évolué en deux siècles. En tout cas, ces vingt cinq dernières années ont connu des changements accélérés ; ils sont allés de pair avec une certaine libéralisation du régime carcéral et la volonté d'humaniser les prisons¹². Cependant, au plan technique, l'organisation du travail pénitentiaire est demeurée fondamentalement la même, conduisant les autorités à faire preuve de pragmatisme (I). Par ailleurs, au plan juridique, le travail en prison reste peu ou pas encadré, les évolutions observables relevant de pratiques (II).

I. - L'ORGANISATION TECHNIQUE DU TRAVAIL PENITENTIAIRE

Le travail pénitentiaire n'obéit pas à un régime unitaire ; bien au contraire, le Code de procédure pénale énumère plusieurs formes de travail, très variables d'un cas à l'autre. Toutefois, ces formes de travail ne sont pas forcément toutes utilisées dans les établissements pénitentiaires qui ont souvent recours en priorité à l'une ou l'autre d'entre elles (A). Quoi qu'il en soit, partout, les difficultés d'organisation du travail semblent plus ou moins similaires (B).

A. - Les différentes formes de travail

Le travail pénitentiaire évoque avant tout le travail effectué par les détenus au sein des murs de la prison, autrement dit le travail en milieu fermé (1). Il est vrai que le caractère d'exception et par là même les problèmes posés par le travail pénitentiaire se manifestent essentiellement en milieu fermé, en raison des contraintes liées à la vie carcérale. Pour autant, le concept recouvre également une forme de travail plus méconnue : le travail en milieu ouvert. Ce dernier cas de figure est, certes, moins atypique puisque, pour l'essentiel, il est régi par le droit commun du travail ; néanmoins, il présente, malgré tout, certaines particularités justifiant qu'il en soit traité (2).

1) Le travail en milieu fermé

Avant d'énumérer les différents types d'emplois existants (b), il est nécessaire de classer les établissements pénitentiaires au sein desquels ils sont à même d'être proposés aux détenus (a).

a) La classification des établissements pénitentiaires

Les établissements pénitentiaires sont classés en deux grandes catégories : les maisons d'arrêt et les établissements pour peine.

Les **maisons d'arrêt**¹³ reçoivent les prévenus, c'est-à-dire les personnes en détention provisoire en attente de jugement, ainsi que les condamnés dont la peine ou le reliquat de peine n'excède pas un an -en principe¹⁴ — lors de leur condamnation définitive.

¹¹ V. C. FAUGERON, *Prisons et politiques pénitentiaires*, Problèmes politiques et sociaux, 1995, n° 755-756, p. 50.

¹² Ainsi avec la suppression du costume pénal, l'autorisation de fumer, l'élargissement du droit de correspondance, etc. (décret du 26 janvier 1983), V. TARDY, « Le travail en milieu carcéral : Essai d'un bilan », *RPDP* 1997, 227 (spéc. p. 228 note 5).

¹³ Articles 714, 717 D. 70 et D. 73 du Code de procédure pénale.

Les **établissements pour peine** reçoivent les condamnés dont la peine restant à subir, au moment de leur condamnation définitive, est supérieure à un an ; ils sont divisés en maisons centrales, centres de détention, centres de semi-liberté et centres pour peines aménagées¹⁵, en fonction du type de population pénale qu'ils accueillent :

- Les détenus condamnés à une longue peine et/ou présentant des risques sont dirigés vers les **maisons centrales**¹⁶, à vocation sécuritaire ;

- Ceux dont les peines sont plus courtes, ou qui témoignent de possibilités concrètes de réinsertion sociale, sont orientés vers les **centres de détention**¹⁷ ; le décret n° 2003-259 du 20 mars 2003 a supprimé l'ancienne distinction entre les centres de détention à vocation nationale et régionale ;

- Les condamnés soumis au régime de semi-liberté, qui peuvent durant la journée exercer une activité professionnelle et suivre un enseignement ou une formation hors de l'enceinte pénitentiaire, sont tenus de regagner le soir le **centre de semi-liberté**¹⁸ auxquels ils sont rattachés ; dans certains établissements, il existe également des quartiers de semi-liberté ; les condamnés bénéficiant d'un placement à l'extérieur dans les conditions fixées par l'article D. 136 du Code de procédure pénale peuvent eux aussi être incarcérés dans ces établissements ou dans ces quartiers ;

- Les **centres pour peines aménagées**¹⁹ peuvent recevoir des détenus volontaires faisant l'objet d'une mesure de semi-liberté ou d'un placement extérieur ainsi que ceux dont le reliquat de peine est inférieur à un an afin de leur permettre de concrétiser un projet de réinsertion.

Les centres pénitentiaires désignent, quant à eux, les établissements comprenant au moins deux quartiers de statuts différents (par exemple, un quartier maison d'arrêt et un quartier centre de détention)²⁰.

Enfin, il convient d'ajouter à cette liste **les établissements à gestion mixte, dits « établissements 13 000 »** ; ceux-ci proviennent d'un programme de construction de nouveaux établissements lancé en 1987. Des groupements privés se sont vus confier alors la construction puis la gestion courante : hôtellerie-restauration, travail, formation professionnelle, maintenance, nettoyage, transport, cantine ; la fonction santé qui leur avait été initialement confiée relève désormais du service public hospitalier. La garde, l'action socio-éducative et le greffe sont toutefois demeurés de la responsabilité du personnel de l'administration pénitentiaire. Les premiers marchés de la gestion mixte couvraient la période 1990-2001 avec quatre zones géographiques attribuées aux groupes SIGES, DUMEZ, GEPSA et GECEP. Les marchés actuels ont été conclus pour les années 2002-2009 : ils représentent

¹⁴ Certains condamnés, dont le reliquat de peine est plus long, restent également incarcérés en maison d'arrêt, en attente d'une future affectation ; le délai d'attente est effectivement long (12 à 18 mois) en raison du temps nécessaire à la constitution du dossier d'orientation (entretien avec un directeur de maison d'arrêt).

¹⁵ Article D. 70 du Code de procédure pénale.

¹⁶ Articles D. 70 et D. 71 du Code de procédure pénale.

¹⁷ Articles D. 70 et D. 72 du Code de procédure pénale.

¹⁸ Art D. 70 et D. 72-1 du Code de procédure pénale. Dans certains cas, les conditions de détention en semi-liberté sont critiquables, faute de personnel suffisant (entretien avec un conseiller d'insertion et de probation).

¹⁹ Article D. 72-1 du Code de procédure pénale.

²⁰ Article D. 70 du Code de procédure pénale.

désormais cinq zones réparties entre trois partenaires, à savoir GEPSA, IDEX & Cie et SIGES, qui font eux-mêmes appel à des co-traitants. Dans un avenir proche, de nouveaux établissements de ce type devraient être construits : en termes du nombre de places, ils représenteront alors la moitié du parc pénitentiaire²¹. Pour des responsables de la Direction centrale de l'administration pénitentiaire, au sein de ces établissements, « *le travail serait plus valorisant et les règles appliquées se rapprocheraient plus du droit commun, ainsi de l'hygiène et de sécurité* »²² ; toutefois, il semble que cette analyse doive être relativisée : tout dépend, en l'occurrence, de l'action respective des responsables locaux, certains centres de détention à gestion mixte n'atteignant pas forcément les objectifs fixés²³.

b) La diversité des modalités de travail

Le Code de procédure pénale²⁴ distingue trois formes juridiques de travail, à savoir le service général (1), la régie industrielle des établissements pénitentiaires (2) dans le cadre desquels l'administration pénitentiaire emploie elle-même les détenus, le travail en concession (3) impliquant que les détenus travaillent pour le compte d'une entreprise privée, le travail des détenus pour leur propre compte (4) ou pour celui d'associations constituées en vue de préparer leur réinsertion sociale et professionnelle (5). Par conséquent, le dispositif légal exclut indirectement l'utilisation de toute autre régime. Le **système de l'entreprise**, qui fut longtemps pratiqué, est ainsi désormais prohibé : en l'occurrence, on faisait appel à un entrepreneur général qui supportait toutes les charges d'entretien (habillement et nourriture des détenus, entretien des locaux et du matériel, fourniture de matières premières) ; en contrepartie, cet entrepreneur recevait une subvention de l'Etat et recueillait tous les produits du travail ; à dire vrai, ce système comportait de graves inconvénients économiques et moraux²⁵. De même, le dispositif légal ne permet pas les travaux qui seraient effectués pour le compte du personnel pénitentiaire, tel que le tricotage d'un pull-over ou du repassage ; cette forme d'activité qui serait cependant encore pratiquée de nos jours, s'apparente pour certains en réalité « *à un abus de pouvoir de la part de l'administration* »²⁶. Dans le même sens, « *l'affectation des détenus à la cuisine du mess pose des difficultés dans la mesure où ce dernier est géré par une association du personnel de l'administration pénitentiaire* »²⁷.

1° Le travail au service général

D'après l'article D. 105 du Code de procédure pénale, des détenus sont affectés « au service général » de la prison. Ils effectuent, en l'occurrence, un travail destiné à assurer le fonctionnement courant de la prison en vue de maintenir en état de propreté les locaux de la détention et d'assurer les différents travaux ou corvées nécessaires au fonctionnement des services (cuisine, lingerie, bibliothèque, cantine, jardinage, coiffure, nettoyage et maintenance des bâtiments). Le travail est effectué *intra muros* ou à l'extérieur de la prison, sur le domaine

²¹ Entretien avec des responsables de la Direction de l'administration pénitentiaire.

²² Entretien avec des responsables de la Direction de l'administration pénitentiaire.

²³ V. *infra*.

²⁴ Cf. notamment articles D. 101 et D. 103 du Code de procédure pénale.

²⁵ R. SCHMELCK et G. PICCA, *Pénologie et droit pénitentiaire*, Cujas, 1967, n° 344.

²⁶ Entretien avec des responsables de la Direction de l'administration pénitentiaire (« *s'il n'est pas formellement interdit aux membres du personnel d'employer des détenus, c'est à la condition d'avoir recours au système de la concession* »).

²⁷ Entretien avec des responsables de la Direction centrale de l'administration pénitentiaire ; entretien avec un responsable de la formation dans une maison centrale.

de la prison²⁸. Selon le même texte, aucun détenu ne peut, toutefois, être employé aux écritures de la comptabilité générale, au greffe judiciaire ou dans les services médico-sociaux.

L'originalité du service général est d'échapper à toute définition juridique traditionnelle²⁹ ; pratiquement, il s'agit d'un mode de régulation de la vie au sein de la société carcérale, par l'accomplissement de travaux d'entretien à l'intérieur du domaine pénitentiaire³⁰.

Le service général existe dans tous les établissements pénitentiaires³¹ où il occupe une forte proportion des détenus ; ainsi dans certains centres de détention visités, au moins quarante³² à soixante³³ prisonniers sont affectés au service général sur environ 300 détenus.

L'emploi au service général est fortement demandé par les prisonniers, notamment parce qu'il implique une certaine liberté au sein de la prison³⁴. Pourtant, ce type de travail n'est pas sans inconvénients pour les détenus, en raison d'une très faible rémunération et de l'absence de valeur éducative des tâches accomplies³⁵. Cependant, un responsable d'une direction régionale estime que de tels emplois peuvent « *présenter un véritable intérêt : certains postes sont effectivement formateurs ou permettent d'employer des condamnés à un métier qu'ils exerçaient avant d'entrer en prison* ». Par ailleurs certaines directions régionales tenteraient de « *faire évoluer les salaires perçus au service général et les garanties de travail* »³⁶.

Une autre difficulté du « service général » tiendrait au manque d'encadrement des prisonniers, faute de personnel suffisant. En effet, si les grands établissements disposent d'encadrants, il en irait différemment ailleurs « *où les détenus sont livrés à eux-mêmes à des postes qui nécessiteraient une réelle surveillance, notamment à la cuisine, en raison des risques tenant au non respect des règles d'hygiène et de sécurité* »³⁷. Dans les établissements à gestion mixte, il existe un encadrement plus important des détenus travaillant au service général ; le groupe privé gérant la prison est, en effet, tenu d'une obligation de résultat : « *étant responsable, il assure, en conséquence, un réel encadrement. En outre, l'intervention d'entreprises privées extérieures contribue à cette prise en charge — tant en ce qui concerne la formation des détenus que la réparation des pannes techniques, ces dernières étant réparées immédiatement à la différence de ce qui se produit dans les autres établissements*

²⁸ Entretien avec le gradé d'atelier d'un centre de détention. Dans un des établissements visités, quatre détenus travaillent ainsi l'entretien des espaces verts à l'extérieur (entretien avec le directeur adjoint d'un centre de détention).

²⁹ *Travail et prison*, Avis du Conseil économique et social du 9 décembre 1987, *RPDP* 1989, 63 (spéc. p. 73).

³⁰ J. TALANDIER, « La problématique travail-prison : les intentions à la peine », Dossier « Chères, très chères prisons... », *Economie et Humanisme*, juin 1994, 41 (spéc. p. 48).

³¹ Y compris les établissements à gestion mixte (entretien avec des responsables d'un groupe privé gérant un centre de détention).

³² Pour le service général *intra muros* (entretien avec le gradé d'atelier d'un centre de détention).

³³ Entretien avec le directeur d'un centre de détention.

³⁴ Par ex., *Travail et prison*, Avis du Conseil économique et social du 9 décembre 1987, *RPDP* 1989, 63 (spéc. p. 73) ; P. MERAND, « Le travail des détenus », in « Les prisons dites « privées », Une solution à la crise pénitentiaire ? » Actes du colloque organisé à Aix-en-Provence les 23 et 24 janvier 1987 par la Faculté de Droit et de Science Politique et l'Institut de Sciences Pénales et de Criminologie d'Aix-Marseille, Coll. Le point sur, PUAM, Economica, p. 157 (spéc. p. 161).

³⁵ R. SCHMELCK et G. PICCA, *Pénologie et droit pénitentiaire*, Cujas, 1967, n° 342. V. également le site Internet de la maison d'arrêt de Strasbourg, où il est précisé qu'une grande partie des activités du service général constitue plus des sujétions liées à la vie en collectivité qu'un véritable travail (<http://www.mstrasasbourg.justice.fr>). La Direction de l'administration pénitentiaire a diffusé un Guide méthodologique destiné aux acteurs locaux visant à « La modernisation du service général ».

³⁶ Entretien avec des responsables d'une direction régionale de l'administration pénitentiaire.

³⁷ Entretien avec un responsable d'une direction régionale de l'administration pénitentiaire.

pénitentiaires ». D'ailleurs, « *les détenus se plaignent parfois de manquer d'autonomie ; effectivement, les responsabilités qui leur sont confiées sont peut-être moindres que dans les établissements traditionnels* »³⁸.

Alors que les activités liées au service général dépendent de chaque établissement, celles développées en atelier peuvent relever de la Régie industrielle des établissements pénitentiaires (RIEP).

2° Le travail dans le cadre de la régie industrielle des établissements pénitentiaires

La Régie industrielle des établissements pénitentiaires (RIEP) a été créée en 1951 en partie pour compenser le nombre insuffisant de postes de travail en concession³⁹. Avec ce système, l'Etat emploie directement les détenus en atelier à des travaux industriels et se charge de l'écoulement des produits. L'encadrement est alors assuré par des personnels techniques de l'administration.

Le plus souvent, les ateliers de la RIEP sont installés dans les établissements pour peine, bien qu'ils puissent également être implantés en maison d'arrêt⁴⁰. En revanche, la RIEP est absente des établissements à gestion mixte. La RIEP a été créée en partie pour compenser le nombre insuffisant des entreprises concessionnaires ; mais c'est en fait le contraire qui se produit, les directeurs d'établissements faisant appel à la concession pour faire face aux insuffisances de la RIEP⁴¹.

La RIEP, délocalisée à Tulle, bénéficie d'une autonomie financière : les recettes et les dépenses passent, depuis 1951, par un compte spécial du Trésor dit « compte de commerce »⁴². Ce dernier a vocation à permettre à la RIEP de disposer d'une comptabilité d'entreprise, « *sans que les différentes opérations passent par le compte du Trésor ; la RIEP vend et dépense ainsi directement. Pour autant, lesdites opérations sont quand même contrôlées par la Cour des comptes ; en outre, les responsables sont tenus de respecter la réglementation des marchés publics. Par ailleurs, la direction de la RIEP mène une politique d'entreprise, c'est-à-dire qu'elle exige une rigueur budgétaire sur la gestion de la main-d'œuvre ; autrement dit, il faut justifier les salaires* »⁴³. Plus précisément, selon un rapport récent, « l'objet de ce compte de commerce est de retracer les opérations relatives à la fabrication et à la vente d'objets divers par les ateliers industriels des établissements pénitentiaires ainsi qu'aux travaux de bâtiment effectués pour le compte de l'administration pénitentiaire sur crédits budgétaires et aux conditions prévues par la loi. Le compte spécial supporte, en dépenses, le prix des matières premières, le coût du renouvellement du matériel, la rémunération du travail des détenus, les frais généraux et le remboursement au budget

³⁸ Entretien avec des responsables d'un groupe privé gérant un centre de détention.

³⁹ F. JACOMET, *Juris-Classeur, Procédure pénale*, Art. 717 à 720, Détention, Exécution des peines privatives de liberté, Généralités, 1998, n° 259. Sur la notion de concession, v. *infra*.

⁴⁰ Entretiens avec des responsables d'une direction régionale et le responsable du travail d'une maison d'arrêt.

⁴¹ Rapport d'information fait au nom de la commission des Finances, du contrôle budgétaire et des comptes économiques de la Nation sur la mission de contrôle sur le compte de commerce 904-11 de la Régie Industrielle des Etablissements Pénitentiaires (RIEP), par P. LORIDANT, 2002, p. 53 (<http://www.senat.fr>).

⁴² Rapport d'information fait au nom de la commission des Finances, du contrôle budgétaire et des comptes économiques de la Nation sur la mission de contrôle sur le compte de commerce 904-11 de la Régie Industrielle des Etablissements Pénitentiaires (RIEP), op. cit., p. 9 (<http://www.senat.fr>) ; Dictionnaire permanent, Action sociale, v. Détenus, n° 118.

⁴³ Entretien avec le Responsable de la RIEP d'une maison centrale.

général des traitements et indemnités des agents affectés à la régie industrielle. Les dépenses atteindraient 23,115 millions d'euros en 2003. Il reçoit, en recettes, le produit de la vente d'objets fabriqués et le montant des travaux de bâtiments évoqués ci-dessus. Ces recettes atteindraient 23,415 millions d'euros en 2003 »⁴⁴.

Depuis 1994, la RIEP est gérée par le Service national pour le travail en milieu pénitentiaire, renommé Service de l'Emploi Pénitentiaire en septembre 1998 (SEP)⁴⁵. D'après l'article D. 103 du Code de procédure pénale, pour chaque site, une convention est conclue entre l'établissement pénitentiaire, au sein duquel le travail est accompli, et le Service de l'Emploi Pénitentiaire. Certains auteurs remettent en cause le statut de la RIEP qui devrait, selon eux, être transformée en établissement public industriel et commercial (EPIC) voire en « établissement public pénitentiaire de réinsertion par le travail et la formation professionnelle »⁴⁶.

A l'origine les produits étaient centrés sur les équipements nécessaires au fonctionnement de l'administration pénitentiaire : mobilier, uniformes du personnel, etc. La clientèle de la RIEP s'est désormais diversifiée et la gamme de ses produits s'est élargie aux secteurs concernant la métallerie⁴⁷, la mécanique, le bois, l'informatique, le cuir⁴⁸, l'imprimerie, la reliure, le composite et le façonnage⁴⁹. La RIEP édite ainsi un catalogue visant à promouvoir les produits fabriqués dans ses ateliers⁵⁰.

L'avantage de la régie par rapport à la concession serait d'une part que « *les postes sont plus formateurs et plus valorisants*⁵¹, et d'autre part que « *le système permet d'avoir une approche plus large : des marchés d'ampleur nationale peuvent ainsi être gérés* ». Par ailleurs, dans le système de régie, il n'y aurait « *pas de pression de rentabilité, si bien qu'il est possible de faire travailler tous les détenus*⁵². En contrepoint certains auteurs soulignent, du point de vue singulièrement du rendement, que ce système est inférieur à celui de la concession, l'Etat n'étant pas toujours un bon industriel ni un excellent commerçant⁵³ ; il semble, toutefois, que la diversité des situations règnent : « *les résultats dépendent essentiellement de la motivation*

⁴⁴ Rapport fait au nom de la Commission des Finances, de l'Economie générale et du Plan sur le projet de loi de finances pour 2003, (n° 230), par G. GARREZ et P. ALBERTINI, Annexe n° 33 (<http://www.assemblee-nat.fr>).

⁴⁵ Cf., par ex., circulaire n° 99-102 du 16 juillet 1999 relative aux modalités d'intervention des services de l'inspection du travail en matière d'hygiène et de sécurité du travail et de la formation professionnelle des détenus ; Dictionnaire permanent, Action sociale, v. Détenus, n° 118.

⁴⁶ Rapport d'information fait au nom de la commission des Finances, du contrôle budgétaire et des comptes économiques de la Nation sur la mission de contrôle sur le compte de commerce 904-11 de la Régie Industrielle des Etablissements Pénitentiaires (RIEP), par P. LORIDANT, 2002, p. 88 et mesure 19 (<http://www.senat.fr>) ; *Travail et prison*, Avis du Conseil économique et social du 9 décembre 1987, *RPDP* 1989, 63 (spéc. p. 86-87) ; S. LORVELLEC, « Travail et peine », *RPDP* 1997, 207.

⁴⁷ Entretien avec des responsables d'une direction régionale de l'administration pénitentiaire ; entretien avec la directrice adjointe d'un centre de détention ; entretien avec le responsable du travail d'une maison d'arrêt.

⁴⁸ Entretien avec le responsable de la formation d'une maison centrale.

⁴⁹ Circulaire n° 99-102 du 16 juillet 1999 relative aux modalités d'intervention des services de l'inspection du travail en matière d'hygiène et de sécurité du travail et de la formation professionnelle des détenus.

⁵⁰ Ce catalogue est accessible sur le site Internet de la RIEP (<http://www.riep.justice.fr>).

⁵¹ Entretien avec le responsable du travail d'une maison d'arrêt ; en ce sens également, B. BOULOC, *Pénologie, Exécution des sanctions, adultes et mineurs*, 2° éd., Précis Dalloz, 1998, n° 243 ; pour des nuances, Rapport d'information fait au nom de la commission des Finances, du contrôle budgétaire et des comptes économiques de la Nation sur la mission de contrôle sur le compte de commerce 904-11 de la Régie Industrielle des Etablissements Pénitentiaires (RIEP), par P. LORIDANT, 2002, p. 51-52 (<http://www.senat.fr>).

⁵² Entretien avec un responsable d'une direction régionale de l'administration pénitentiaire.

⁵³ Par ex., B. BOULOC, *Pénologie, Exécution des sanctions, adultes et mineurs*, 2° éd., Précis Dalloz, 1998, n° 243.

des fonctionnaires ; selon la personnalité des responsables, les ateliers sont plus ou moins bien gérés »⁵⁴.

3° Le travail en concession

Avec le système de la concession⁵⁵, l'administration pénitentiaire procure de la main-d'œuvre à des entreprises - dites auparavant « confectionnaires » - moyennant une redevance ; dans ce cas, l'entrepreneur fait travailler les détenus, fournit l'outillage et les matières premières et assure l'écoulement des produits qu'il vend à son profit exclusif.

Une Association pour la Création d'Emplois dans les Prisons (ACEP) a pour mission d'informer les milieux professionnels⁵⁶ et de faciliter leur coopération avec l'administration pénitentiaire pour le développement du travail en prison dans des conditions proches de celles de l'extérieur⁵⁷.

Dans les établissements à gestion mixte, le système de concession n'existe pas. Les groupements privés, qui gèrent ces prisons, peuvent employer des détenus afin qu'ils exécutent un travail pour le compte d'entreprises extérieures ; en pareil cas, le groupement est alors considéré comme un sous-traitant de l'entreprise extérieure ; il organise le travail des condamnés et détermine le niveau de rémunération en concertation avec le chef d'établissement. Cela dit, l'administration pénitentiaire demeure l'employeur direct des détenus, puisque c'est celle-ci qui prend la décision de recrutement, rémunère les condamnés et verse les cotisations sociales aux organismes⁵⁸.

Contrat de concession. - L'administration pénitentiaire passe un contrat de concession avec l'entreprise privée comportant, dans une première partie, des « clauses et conditions générales » arrêtées par le Ministre de la Justice⁵⁹ et applicables à toutes les conventions. Le contrat type de concession comprend ainsi treize articles relatifs à la qualité du concessionnaire, les conditions d'établissement du contrat, la durée du contrat de concession, les locaux et installations, l'organisation du travail, les dispositions particulières pour la réalisation de travaux à l'extérieur des établissements pénitentiaires, le taux et le paiement des rémunérations, les garanties, la protection sociale, l'hygiène et la sécurité, la responsabilité et les assurances, les charges diverses et les litiges. Le contrat de concession est de nature administrative⁶⁰.

Le chef d'établissement « a qualité pour accorder une concession de travail pour une durée égale ou inférieure à trois mois ou pour un effectif égal ou inférieur à cinq détenus⁶¹ ». Par ailleurs, « les concessions envisagées pour une durée supérieure à trois mois ou pour un effectif supérieur à cinq détenus font l'objet d'un contrat qui en fixe les conditions particulières notamment quant à l'effectif des détenus, au montant de la rémunération et à la durée de la concession. Ce contrat est signé par le représentant de l'entreprise concessionnaire

⁵⁴ Entretien avec un responsable d'une direction régionale de l'administration pénitentiaire.

⁵⁵ Article D. 103 du Code de procédure pénale.

⁵⁶ Cette association a publié un guide explicatif pour les entreprises désireuses de produire en prison.

⁵⁷ Dictionnaire permanent, Action sociale, v. Détenus, n° 118.

⁵⁸ Circulaire n° 99-102 du 16 juillet 1999 relative aux modalités d'intervention des services de l'inspection du travail en matière d'hygiène et de sécurité du travail et de la formation professionnelle des détenus.

⁵⁹ Article D. 104, alinéa 1^{er} du Code de procédure pénale.

⁶⁰ V. *infra*.

⁶¹ Article D. 104, alinéa 2 du Code de procédure pénale.

et le directeur régional»⁶². En l'occurrence, une circulaire du 16 juillet 1999 affirme « l'administration pénitentiaire est l'employeur »⁶³. Il n'existe aucun lien de droit entre le concessionnaire et les détenus⁶⁴ ; ces derniers n'ont de relation qu'avec la seule administration pénitentiaire ; ils ne disposent pas de contrat de travail.

Encadrement des détenus. - L'Etat conserve la gestion économique de la prison ainsi que de l'entretien des détenus. C'est aussi l'administration qui assure, par l'intermédiaire des surveillants, le respect des règles de discipline et de sécurité sur les lieux de travail⁶⁵. L'encadrement technique des détenus sur les lieux de travail est assuré soit par un personnel spécialisé de l'administration pénitentiaire, soit par des préposés des entreprises concessionnaires, qui doivent être agréés par le directeur régional après consultation du procureur de la République⁶⁶.

En pratique, dans les maisons centrales et dans les centres de détention, « les concessionnaires se rendent éventuellement sur place⁶⁷ ou délèguent des contremaîtres sur les lieux de travail »⁶⁸. Toutefois, on recense aussi de nombreuses « fausses concessions » ; en pareil cas, « l'entreprise concessionnaire, à qui incombe l'encadrement technique des détenus au travail, n'assume pas ses responsabilités, si bien que cette mission est dévolue de fait aux surveillants de l'administration pénitentiaire »⁶⁹.

Un tel constat est valable notamment en maison d'arrêt⁷⁰. Au sein de l'une d'entre elle, « il existe ainsi seulement deux surveillants en poste fixe : l'un surveille l'atelier des hommes, l'autre celui des femmes » ; le responsable de l'atelier des hommes doit ainsi « surveiller en même temps soixante-dix prisonniers » ; il assure également « les contacts avec les concessionnaires, si bien qu'il est surchargé de travail ; pour cette raison, les responsables de l'établissement ont dernièrement sollicité un poste supplémentaire de surveillant »⁷¹. La tâche des surveillants est par ailleurs relayée en partie par des détenus « contremaîtres » ou « contrôleurs »⁷² ; dans une maison d'arrêt visitée, on compte un contremaître ou contrôleur pour vingt détenus ; ils vérifient la qualité de la production, la distribution des marchandises, etc.⁷³ ; ces prisonniers seraient davantage reconnus au plan « statutaire », et auraient généralement un niveau d'aptitude, notamment scolaire, plus élevé⁷⁴ ; plus généralement, on peut dire que ces détenus « contremaîtres » sont choisis non seulement en fonction de leurs

⁶² Article D. 104, dernier alinéa du Code de procédure pénale ; v. le document en annexe.

⁶³ Circulaire n° 99-102 du 16 juillet 1999 relative aux modalités d'intervention des services de l'inspection du travail en matière d'hygiène et de sécurité du travail et de la formation professionnelle des détenus.

⁶⁴ Entretien avec un concessionnaire intervenant dans une maison d'arrêt (pour cette raison, l'intéressé ignore comment le travail est concrètement organisé, qu'il s'agisse, par exemple, de travail à temps plein ou partiel ou encore des critères de classement des prisonniers).

⁶⁵ Article D. 107 du Code de procédure pénale.

⁶⁶ Art D. 107, alinéa 2 du Code de procédure pénale.

⁶⁷ Entretien avec le gradé d'atelier d'un centre de détention. Dans un autre centre de détention, nous avons pu ainsi rencontrer un concessionnaire ;

⁶⁸ Entretien avec le responsable de la formation d'une maison centrale (ainsi, à l'atelier de filets de cet établissement, le concessionnaire a délégué deux agents) ; entretien avec le gradé d'atelier d'un centre de détention.

⁶⁹ Entretien avec des responsables d'une direction régionale de l'administration pénitentiaire.

⁷⁰ Entretiens le directeur et le responsable du travail d'une maison d'arrêt.

⁷¹ Entretien avec le responsable du travail d'une maison d'arrêt.

⁷² Entretien avec le chef d'atelier de fabrication de filets d'une maison centrale ; entretien avec le gradé d'atelier d'un centre de détention.

⁷³ Entretien avec le responsable du travail d'une maison d'arrêt.

⁷⁴ Entretien avec le directeur d'une maison d'arrêt.

compétences mais encore en fonction de la place qu'ils tiennent en détention et du respect qu'ils inspirent aux autres détenus, de telle sorte que leur profil peut être très varié⁷⁵.

En pratique, le personnel de l'administration pénitentiaire estime les rôles de surveillant et de contremaître peu compatibles⁷⁶. Certaines directions régionales souhaitent pour cette raison supprimer ces « fausses concessions »⁷⁷, même si ceci peut conduire à la perte de travail et d'emplois⁷⁸, les concessionnaires n'ayant pas toujours les moyens financiers d'assurer l'encadrement des détenus⁷⁹. Pour certains, une solution serait « *d'implanter dans les établissements pénitentiaires une entreprise encadrante chargée d'établir les fiches de paye, de trouver des encadrants extérieurs, de rechercher des activités de travail,...* »⁸⁰. Dans d'autres cas, « *ce rôle devrait être dévolu à une EURL moyennant la prise d'un pourcentage. A une moindre échelle, l'entreprise encadrante jouerait ainsi une mission quelque peu comparable à celle des groupements privés gérant les établissements pénitentiaires à gestion mixte, à cela près que ces derniers sont tenus d'obligations précises, et notamment de la création d'un nombre de postes de travail suffisants* »⁸¹.

Un rapport réalisé à l'échelon national préconise, pour sa part, de transférer les ateliers gérés en fausse concession à la RIEP, ainsi qu'il a pu déjà être procédé dans deux centres pénitentiaires en 2000 et 2001, les concessionnaires étant devenus des clients de la RIEP auxquels est facturée une prestation de service incluant dorénavant les charges de fonctionnement et d'encadrement⁸².

Nature des activités. – Selon certaines études, le système de la concession serait actuellement celui le plus utilisé⁸³. On peut théoriquement y recourir pour toutes sortes de production. Dans une maison d'arrêt, où l'on recense une quinzaine de concessionnaires pour deux ateliers, « *les détenus travaillent à du conditionnement, du pliage, de l'ensachage, du tri ; ils fabriquent des cotillons ou des stickers et procèdent au montage de bouchons de porcelaine, de panneaux de signalisation routière ; de même, ils effectuent du montage publicitaire ou réalisent la décoration des étiquettes de vin* »⁸⁴. Ailleurs, en maison centrale, « *les prisonniers peignent des figurines destinées à être vendues sur les marchés de Noël ou fabriquent des filets à usages variés (filets de pêche, filets de protection destinés aux travaux de bâtiment, filets de fret (aviation), filets de basket, échelles pour les bateaux, etc.)* ». Enfin, dans certains centres de détention, « *les concessionnaires emploient les détenus dans des ateliers de*

⁷⁵ *Paroles de détenus sur le travail*, Programme d'étude financé par l'Administration Pénitentiaire et la FARAPEJ (Fédération des Associations Réflexion Action Prison et Justice), par P. DUBECHOT en collaboration avec E. DAVID et P. LE QUEAU, CREDOC, Collection des rapports, décembre 2002, n° 224, p. 23-24.

⁷⁶ Entretien avec des responsables d'une direction régionale de l'administration pénitentiaire.

⁷⁷ Entretien avec un responsable d'une direction régionale de l'administration pénitentiaire.

⁷⁸ Entretien avec des responsables d'une direction régionale de l'administration pénitentiaire.

⁷⁹ En outre, les détenus exercent souvent des activités différentes sur une surface unique ; or, la présence de contremaîtres supposerait des locaux spéciaux (entretien avec le responsable du travail d'une maison d'arrêt).

⁸⁰ Entretien avec un responsable d'une direction régionale de l'administration pénitentiaire.

⁸¹ *Ibidem*.

⁸² Rapport d'information fait au nom de la commission des Finances, du contrôle budgétaire et des comptes économiques de la Nation sur la mission de contrôle sur le compte de commerce 904-11 de la Régie Industrielle des Etablissements Pénitentiaires (RIEP), par P. LORIDANT, 2002, p. 84 et mesure 17 (<http://www.senat.fr>).

⁸³ J. TALANDIER, « La problématique travail-prison : les intentions à la peine », Dossier « Chères, très chères prisons... », *Economie et Humanisme*, juin 1994, 41 (spéc. p. 47) ; B. BOULOC, *Pénologie, Exécution des sanctions, adultes et mineurs*, 2° éd., Précis Dalloz, 1998, n° 245 ; A.-M. MARCHETTI, « L'offre et la demande : réalités sociologique », in « Travail en détention : Pour qui ? Pour quoi ? », *Prison-Justice* janvier 2001, n° 92, p. 16.

⁸⁴ Entretiens avec le directeur et le responsable du travail d'une maison d'arrêt.

*menuiserie*⁸⁵ ; ces derniers fabriquent aussi des cartables, des sacs en cuir, des tapis, des boîtiers de piscine, ... »⁸⁶.

Le travail en concession se rapporte donc le plus souvent à des activités de conditionnement et de façonnage ; aussi, est-il souvent décrié : inintéressants, les travaux concédés par les entreprises privés ne seraient pas suffisamment formateurs. Par exception, certaines activités requièrent toutefois un réel savoir-faire, ainsi du contrôle et du montage de puces et de circuits électroniques pour la téléphonie mobile⁸⁷ ; une prison est également renommée pour ses ateliers où l'on fabrique des moteurs d'avion⁸⁸.

Travail en cellule ou en atelier. - Le travail est réalisé soit en atelier soit en cellule. Cette dernière modalité donne lieu le plus souvent à une activité artisanale de type fabrication de paniers à salade, de brosses, travail de pliage ou de cartonnage, fabrication d'objets en fil de fer, couture à la main, montage de jouets, paillage de chaises⁸⁹. Le travail en cellule contribuerait, pour certains, à donner au détenu l'habitude de s'appliquer et de se procurer honnêtement des ressources⁹⁰ ; certains détenus préféreraient d'ailleurs travailler parfois en cellule pour gagner plus d'argent, dans la mesure où ils choisissent leurs horaires de travail et effectuent un nombre d'heures plus important qu'en atelier⁹¹. Parallèlement, le travail en cellule présente l'avantage de la flexibilité pour les entreprises⁹². Pour autant, ce type de travail est actuellement très décrié. Ainsi, on souligne qu'il serait peu utile pour la réinsertion parce que ne permettant pas de donner au prisonnier une formation professionnelle sérieuse⁹³ et conduisant le détenu à perdre ses repères faute de respecter des horaires de travail précis⁹⁴. Mais surtout, les conditions de travail sont le plus souvent intolérables non seulement en raison du manque total d'hygiène et de sécurité⁹⁵ mais encore parce que la durée du travail

⁸⁵ Entretien avec les gradés d'atelier de deux centres de détention.

⁸⁶ Entretien avec le gradé d'atelier d'un centre de détention.

⁸⁷ Entretiens avec le directeur et le responsable du travail d'une maison d'arrêt.

⁸⁸ P. LORIDANT, « Le travail en prison », *D* 2002, 2477. V. le site Internet de cet établissement (<http://www.cd-muret.justice.fr>).

⁸⁹ V. par ex., B. BOULOC, *Pénologie, Exécution des sanctions, adultes et mineurs*, 2^e éd., Précis Dalloz, 1998, n^o 241.

⁹⁰ *Ibidem*.

⁹¹ *Paroles de détenus sur le travail*, Programme d'étude financé par l'Administration Pénitentiaire et la FARAPEJ (Fédération des Associations Réflexion Action Prison et Justice), par P. DUBECHOT en collaboration avec E. DAVID et P. LE QUEAU, CREDOC, Collection des rapports, décembre 2002, n^o 224, p. 27 et 34. Selon un directeur de centre de détention, cette forme de travail permet à certains détenus de se faire beaucoup d'argent. Sur la rémunération, v. *infra*.

⁹² Entretien avec le directeur adjoint d'un centre de détention.

⁹³ Ainsi, ce type de travail ne répond pas au souhait de l'article D. 102, alinéa 2 du Code de procédure pénale, d'après lequel « L'organisation, les méthodes et les rémunérations du travail doivent se rapprocher autant que possible de celles des activités professionnelles extérieures afin notamment de préparer les détenus aux conditions normales du travail libre », par ex., B. BOULOC, *Pénologie, Exécution des sanctions, adultes et mineurs*, 2^e éd., Précis Dalloz, 1998, n^o 241. Ces activités sont souvent non qualifiantes et, la plupart du temps, aucun certificat de travail n'est remis au détenu, O. CLIGMAN, L. GRATIOT et J.-C. HANOTEAU, *Le droit en prison*, Dalloz, 2001, p. 281.

⁹⁴ O. CLIGMAN, L. GRATIOT et J.-C. HANOTEAU, op. cit., p. 281 ; *La France face à ses prisons*, Rapport de la Commission d'enquête sur la situation dans les prisons françaises, Président : L. MERMAZ. Rapporteur : J. FLOCH, le 28 juin 2000, p. 196 (<http://www.assemblee-nat.fr>).

⁹⁵ V. *infra*.

n'est pas contrôlée⁹⁶. Pour certains, le travail en cellule serait ainsi effectué « *dans des conditions souvent dignes d'un atelier clandestin* »⁹⁷.

Dans les établissements visités, le travail en cellule n'est pas utilisé ; plus exactement, cette forme de travail a été progressivement supprimée⁹⁸ à l'exception des établissements 13 000 où elle n'a jamais été prévue⁹⁹. Cela dit, au plan national, le travail en cellule est encore très répandu¹⁰⁰. Plusieurs études réalisées sur le sujet ont proposé de faire disparaître définitivement le travail en cellule¹⁰¹. Il n'en demeure pas moins que certains établissements n'auraient « *pas d'autre type de travail à proposer aux détenus* »¹⁰².

Avantages et inconvénients du système de concession. - Certaines entreprises gèrent en permanence une partie de leur production en prison et fournissent par là même des emplois assez stables pour des travailleurs spécialisés ; ce type de concession existe principalement en maisons centrales¹⁰³. D'autres entreprises ont fait le choix d'implanter leur activité exclusivement en prison¹⁰⁴. Le plus souvent, il s'agit d'unités spécialisées pour la sous-traitance du conditionnement, du façonnage de papier-carton qui emploient des effectifs variables, selon les besoins, de détenus non spécialisés¹⁰⁵.

Pour les concessionnaires, le travail en prison présente des avantages non négligeables¹⁰⁶. Avant tout, « *il entraîne un moindre coût ; même s'il n'existe pas de subventions*¹⁰⁷, les

⁹⁶ Rapport d'information fait au nom de la commission des Finances, du contrôle budgétaire et des comptes économiques de la Nation sur la mission de contrôle sur le compte de commerce 904-11 de la Régie Industrielle des Etablissements Pénitentiaires (RIEP), par P. LORIDANT, 2002, p. 45 (<http://www.senat.fr>).

⁹⁷ *Prison : une humiliation pour la République*, Rapport de la Commission d'enquête sur les conditions de détention dans les établissements pénitentiaires en France, éd. du Sénat, 2000. Par J.-J. HYEST et G.-P. CABANEL, p. 130 (<http://www.senat.fr>).

⁹⁸ Entretien avec le responsable du travail d'une maison d'arrêt, où « *le travail en cellule a été supprimé définitivement depuis quelques années, afin de répondre aux exigences du PACTE 2* » ; ailleurs, il n'y a pas non plus de travail en cellule (entretiens avec le responsable de la formation d'une maison centrale, le directeur d'un centre de détention et les gradés d'atelier de centres de détention). Au demeurant, selon certains acteurs locaux, le travail en cellule pose trop de difficultés matérielles, parce qu'il nécessite plus de surveillants et implique d'acheminer et de stocker le matériel dans les cellules (entretiens avec le responsable du travail d'une maison d'arrêt et le gradé d'atelier d'un centre de détention).

⁹⁹ Entretien avec des responsables d'un groupement privé gérant un centre de détention.

¹⁰⁰ Entretien avec des responsables d'une direction régionale de l'administration pénitentiaire.

¹⁰¹ Rapport d'information fait au nom de la commission des Finances, du contrôle budgétaire et des comptes économiques de la Nation sur la mission de contrôle sur le compte de commerce 904-11 de la Régie Industrielle des Etablissements Pénitentiaires (RIEP), par P. LORIDANT, 2002, p. 99 et mesure 45 (<http://www.senat.fr>) ; *Prison : une humiliation pour la République*, Rapport de la Commission d'enquête sur les conditions de détention dans les établissements pénitentiaires en France, éd. du Sénat, 2000. Par J.-J. HYEST et G.-P. CABANEL, p. 191 (<http://www.senat.fr>) ; *contra* J.-B. BUREILLER, « Le travail pénitentiaire », Mémoire DEA Droits de la personne et protection de l'humanité, mention droit privé, Université de Bourgogne, 1999-2000, p. 28 (qui considère que la suppression du travail en cellule priverait les prévenus de travail, ces derniers étant en principe soumis à la règle de l'encellulement individuel ; il en irait de même pour les détenus faisant l'objet d'une mesure d'isolement disciplinaire ou administratif).

¹⁰² Entretien avec un responsable d'une direction régionale de l'administration pénitentiaire.

¹⁰³ Dictionnaire permanent, Action sociale, v. Détenus, n° 118.

¹⁰⁴ Entretien avec le directeur d'une maison d'arrêt (citant l'exemple d'un centre de détention).

¹⁰⁵ Dictionnaire permanent, Action sociale, v. Détenus, n° 118.

¹⁰⁶ V. aussi Rapport d'information fait au nom de la commission des Finances, du contrôle budgétaire et des comptes économiques de la Nation sur la mission de contrôle sur le compte de commerce 904-11 de la Régie Industrielle des Etablissements Pénitentiaires (RIEP), par P. LORIDANT, 2002, p. 46 (<http://www.senat.fr>).

¹⁰⁷ Entretien avec des responsables de la direction de l'administration pénitentiaire (« *les entreprises sont censées équilibrer leurs coûts* »).

charges pour les entreprises sont néanmoins réduites »¹⁰⁸ ; le coût peu élevé de la main-d'œuvre serait ainsi déterminant de l'engagement de certains chefs d'entreprise en prison¹⁰⁹. Un autre atout important réside dans la flexibilité de la main-d'œuvre carcérale¹¹⁰ : « *en 48 heures, un chef d'entreprise peut ainsi disposer d'un effectif de vingt détenus* »¹¹¹. On doit aussi signaler que certains établissements pénitentiaires ont fait le choix de mettre gratuitement à la disposition des concessionnaires les locaux et les fluides (eau / électricité)¹¹², ce qui conduit à faire dire à certains que « *le travail en concession coûte cher à l'administration pénitentiaire* »¹¹³.

Par ailleurs, « *le droit du travail ne s'applique pas en prison, il n'y a pas de grève* »¹¹⁴ et aucune indemnité de licenciement n'est due en cas de rupture de la relation de travail. Dans le même sens, « *pour les besoins d'une activité saisonnière, l'application du droit du travail imposerait d'avoir recours à des contrats à durée déterminée, avec tous les inconvénients que cela implique compte tenu du fait que la durée de l'activité est souvent impossible à déterminer précisément, et de ce que l'employeur s'expose à voir les contrats requalifiés en contrats à durée indéterminée* »¹¹⁵. Il n'en reste pas moins que certains concessionnaires se défendent « *de vouloir tirer parti de cette situation* ». Pour ces derniers, « *l'absence de droit de grève et de droit syndical des détenus ne représentent pas un avantage essentiel* » ; seul le gain financier qu'ils peuvent escompter est véritablement déterminant ; bien plus, à l'heure actuelle, les mouvements de grève des gardiens de prison poseraient « *plus de difficultés que le comportement des détenus* »¹¹⁶.

Pour les entreprises, le travail pénitentiaire constitue ainsi des réserves potentielles de productivité constituées en toute bonne conscience. Inversement, c'est à l'administration

¹⁰⁸ En raison de l'absence de contrat de travail, les concessionnaires ne paient pas divers impôts et charges induits par l'emploi des salariés (taxe d'apprentissage, congés payés, indemnisation des jours chômés ou des absences pour maladie ; respect du préavis et des procédures de licenciement, etc.), S. LORVELLEC, « Travail et peine », *RPDP* 1997, 207 (spéc. p. 217) ; J.-B. BUREILLER, « Le travail pénitentiaire », Mémoire DEA Droits de la personne et protection de l'humanité, mention droit privé, Université de Bourgogne, 1999-2000, p. 38. ; S. LAVOREL, « Les droits du détenu effectuant un travail pénitentiaire », Rapport de stage, IEP Grenoble, Juillet 1998, p. 8 ; P. LORIDANT, « Le travail en prison », *D* 2002, 2477.

¹⁰⁹ Entretien avec un concessionnaire (l'intéressé a eu l'idée de faire travailler les détenus lorsqu'il s'est rendu compte que ses principaux concurrents, localisés en Alsace-Lorraine, faisaient des bénéfices en concédant le travail aux prisonniers, qui à l'époque n'étaient pas payés ; d'après lui, « *une autre solution aurait consisté à faire fabriquer les cotillons par les CAT ; mais ces derniers sont généralement incapables de tenir les délais et il y a beaucoup de contrefaçons, si bien que l'utilisation du travail carcéral paraissait préférable ; quant à faire fabriquer les produits à l'étranger, le problème c'est que le coût du fret est trop important* »).

¹¹⁰ J.-B. BUREILLER, op. cit., p. 38.

¹¹¹ Entretien avec le directeur d'un centre de détention.

¹¹² Entretiens avec le directeur et le responsable du travail d'une maison d'arrêt. Le contrat type de concession prévoit que ces frais sont normalement à la charge du concessionnaire (v. art. 12.1 et 12.2). V. également pour des critiques, Rapport d'information fait au nom de la commission des Finances, du contrôle budgétaire et des comptes économiques de la Nation sur la mission de contrôle sur le compte de commerce 904-11 de la Régie Industrielle des Etablissements Pénitentiaires (RIEP), par P. LORIDANT, 2002, p. 76 (<http://www.senat.fr>).

¹¹³ Entretien avec le directeur d'une maison d'arrêt (« il est impossible d'imposer ces charges aux entreprises à moins de les voir quitter la prison »). Une brochure publicitaire est éditée par l'administration pénitentiaire pour être diffusée auprès des entreprises : elle vante ainsi les faibles coûts de production et la flexibilité de la main-d'œuvre.

¹¹⁴ Entretien avec le directeur d'un centre de détention.

¹¹⁵ Entretien avec un concessionnaire.

¹¹⁶ Entretien avec un concessionnaire (qui souligne qu'au moment de prendre sa décision, « *il ne s'est même pas posé la question de savoir si les prisonniers disposaient de tels droits ; au demeurant, pour lui, du point de vue éthique, la privation de droits des condamnés — droit de grève, mais aussi liberté sexuelle, etc. — est choquante, au sens où la peine devrait être limitée à la seule privation de liberté* »).

pénitentiaire qu'il revient de recruter la main-d'œuvre, le concessionnaire ne pouvant pas choisir les personnes qu'il souhaite employer¹¹⁷ ; en outre, l'organisation de la production demeure empreinte de rigidité, à raison des contraintes inhérentes au milieu carcéral : difficultés de livraison¹¹⁸, aménagement particulier des horaires de travail¹¹⁹, absentéisme des détenus, « grèves » du personnel, etc.¹²⁰ L'un des concessionnaires interrogés met aussi en cause « le manque de motivation et de formation des détenus — due en grande partie à un « turn-over » important, ces derniers quittant généralement les murs de la prison une fois qu'ils ont été formés, ce qui n'est pas sans conséquence sur la qualité de la production »¹²¹ ; l'intéressé concède toutefois qu'il n'est pas certain non plus que ces difficultés disparaîtraient avec un autre type de main-d'œuvre¹²². Des responsables de l'administration pénitentiaire insistent, pour leur part, sur les abus commis par certains concessionnaires ; à titre d'exemple, dans une maison d'arrêt, il serait ainsi arrivé que l'un d'entre eux « renvoie un carton entier de bouchon en porcelaine, au motif que le travail était mal fait, alors que seulement deux bouchons étaient cassés »¹²³. Dans un autre ordre d'idées, les concessionnaires se plaignent de l'insécurité à laquelle ils doivent faire face et qui tend, selon eux, à se développer sans que l'administration pénitentiaire daigne prendre les mesures nécessaires pour y remédier ; on raconte ainsi que « le responsable de l'entreprise concessionnaire chargé de se rendre sur place a été brutalement projeté sur le toit de son véhicule au point de laisser un trou dans la carrosserie ; une autre fois, un jet de bouteille a atterri sur sa voiture ! »¹²⁴.

Sur ce point, on peut signaler qu'en cas de non respect de ses obligations par l'administration pénitentiaire, le concessionnaire pourrait éventuellement tenter un procès en responsabilité ; un arrêt de la cour administrative de Nancy, rendu en 1997, a ainsi retenu la responsabilité de l'Etat du fait du dommage subi par un concessionnaire causé par une mutinerie dans l'enceinte d'une maison centrale¹²⁵.

4° Le travail pour son propre compte

La loi n° 2002-1138 du 9 septembre 2002 a ajouté un article 720-1 AA (devenu l'article 718) au sein du Code de procédure pénale qui dispose que « les personnes détenues peuvent « travailler pour leur propre compte avec l'autorisation du chef d'établissement ». Cette forme de travail préexistait toutefois à l'entrée en vigueur de la réforme, puisqu'elle est également envisagée par l'article D. 101, alinéa 3, disposition elle-même issue du décret n° 98-1099 du 8 décembre 1998.

Selon un auteur, « la suppression de l'interdiction légale qui résultait de certaines peines, depuis l'entrée en vigueur du nouveau Code pénal en 1994, pourrait conduire à un développement de cette formule puisque le détenu conserve la gestion de ses biens patrimoniaux à l'extérieur »¹²⁶. Cela dit, le travail exercé à titre indépendant demeure très

¹¹⁷ V. *infra*

¹¹⁸ Entretien avec un concessionnaire ; v. *infra*.

¹¹⁹ P. LORIDANT, « Le travail en prison », *D* 2002, 2477 (spéc. p. 2478).

¹²⁰ V. S. LORVELLEC, « Travail et peine », *RPDP* 1997, 207 (spéc. p. 216).

¹²¹ Entretien avec un concessionnaire.

¹²² Entretien avec un concessionnaire.

¹²³ Entretien avec le responsable du travail d'une maison d'arrêt.

¹²⁴ Entretien avec un concessionnaire.

¹²⁵ CAA Nancy, 31 déc. 1997, Inédit (v. site Internet <http://legifrance.gouv.fr>).

¹²⁶ Dictionnaire permanent, Action sociale, v. Détenus, n° 119. Sous l'empire du Code pénal ancien, le condamné à une peine criminelle était frappé d'une interdiction légale le rendant incapable ; celle-ci, qui est

exceptionnel¹²⁷. Ainsi, sur l'ensemble des établissements visités, seuls deux détenus travaillent pour leur propre compte : « l'un gère une ferme agricole depuis le centre de détention où il est incarcéré¹²⁸ et l'autre travaille en semi-liberté »¹²⁹. Ailleurs, les prisonniers travaillant pour leur propre compte exercent leur activité dans le domaine informatique¹³⁰. Les raisons expliquant le recours limité à ce type de travail tiendraient « à ce qu'il suppose une organisation pratique très compliquée, des locaux et du matériel étant nécessaires¹³¹ et qu'il est nécessaire de ne pas perturber la vie de l'établissement »¹³² ; par ailleurs, l'utilisation de l'informatique par les détenus engendre souvent de la suspicion de la part du personnel pénitentiaire « qui voient d'un mauvais œil des détenus mieux équipés qu'eux et surtout manipuler un outil que bon nombre d'entre eux ne manipulent pas ou maîtrisent moins bien qu'eux »¹³³.

De surcroît, bien qu'un rapport récent préconise de favoriser l'auto emploi des détenus les plus qualifiés qui le souhaitent¹³⁴, la loi ne précise aucunement les modalités d'organisation du travail indépendant, le texte qui l'autorise se résumant à une disposition générale¹³⁵. Pour autant, quand bien même le détenu travaille pour son propre compte, certaines règles instituées par le Code de procédure pénale restent malgré tout applicables ; ainsi, l'intéressé ne perçoit pas directement la totalité de sa rémunération : en l'occurrence, il demeure soumis aux mêmes prélèvements que les prisonniers qui sont employés par l'administration pénitentiaire ou par un concessionnaire¹³⁶.

5° Le travail pour le compte d'une association

D'après l'article D. 101 du Code de procédure pénale, « les détenus peuvent être autorisés à travailler pour le compte d'associations constituées en vue de préparer leur réinsertion sociale et professionnelle. Ces associations doivent être agréées par décision du directeur régional des services pénitentiaires territorialement compétent ». Il est nécessaire qu'une convention soit passée entre l'administration pénitentiaire et l'association, dont le modèle, adapté, est le contrat de concession¹³⁷. L'avantage de ce système serait qu'il induit d'une part l'intervention de travailleurs sociaux en principe impliqués dans une logique de réinsertion des détenus et, d'autre part, que ces derniers peuvent être responsabilisés en tant qu'adhérents de

désormais abrogée, ne reçoit plus d'application y compris pour les personnes condamnées avant le 1^{er} mars 1994, Cass. crim., 28 janv. 2000, B n° 253.

¹²⁷ Par ex., Dictionnaire permanent, Action sociale, v. Détenus (le détenu et sa famille), n° 88 ; *Paroles de détenus sur le travail*, Programme d'étude financé par l'Administration Pénitentiaire et la FARAPEJ (Fédération des Associations Réflexion Action Prison et Justice), par P. DUBECHOT en collaboration avec E. DAVID et P. LE QUEAU, CREDOC, Collection des rapports, décembre 2002, n° 224, p. 16.

¹²⁸ Entretien avec le gradé d'atelier d'un centre de détention (« au moins un détenu travaille à titre indépendant ; ce dernier possède une ferme agricole dont le fils est censé avoir pris la succession ; mais, comme ce dernier n'est guère motivé, dans les faits, c'est son père qui continue à gérer l'exploitation »).

¹²⁹ Entretien avec le responsable du travail d'une maison d'arrêt.

¹³⁰ Par ex., *Paroles de détenus*, op. cit., p. 16.

¹³¹ Entretien avec un responsable d'une direction régionale de l'administration pénitentiaire ; entretien avec des responsables d'un groupe privé gérant un centre de détention.

¹³² Entretien avec des responsables de la Direction de l'administration pénitentiaire.

¹³³ *Paroles de détenus*, op. cit., p. 16.

¹³⁴ Rapport d'information fait au nom de la commission des Finances, du contrôle budgétaire et des comptes économiques de la Nation sur la mission de contrôle sur le compte de commerce 904-11 de la Régie Industrielle des Etablissements Pénitentiaires (RIEP), par P. LORIDANT, 2002, p. 101 et mesure n° 53 (<http://www.senat.fr>).

¹³⁵ Entretien avec des responsables de la Direction de l'administration pénitentiaire.

¹³⁶ V. *infra*.

¹³⁷ Dictionnaire permanent, Action sociale, v. Détenus, n° 119. V. document en annexe.

l'association¹³⁸. En pratique, il semble que le travail exécuté par les détenus pour le compte d'une association soit quantitativement tout à fait exceptionnel ; dans les établissements visités, nous n'avons recensé aucune forme de travail pour le compte d'une association en milieu fermé¹³⁹ ; lorsque les prisonniers sont ainsi employés, ils travaillent en réalité en milieu ouvert¹⁴⁰. Cela s'explique dans la mesure où, souvent, les associations proposent des prestations de service qui ne peuvent pas être effectuées en milieu fermé¹⁴¹ et que les contrats « aidés » dont elles bénéficient ordinairement ne peuvent pas être utilisés à raison de l'interdiction de principe posée par le Code de procédure pénale du recours à un contrat de travail¹⁴².

2) Le travail en milieu ouvert

De façon résiduelle, certains prisonniers travaillent également à l'extérieur des murs de la prison, qu'ils aient été chargés d'effectuer des corvées ou bénéficient d'un placement à l'extérieur ou d'une mesure de semi-liberté.

Corvées. – Certains détenus sont affectés à des corvées sur le domaine de l'établissement éventuellement *extra muros* — entretien des espaces verts, travaux de maçonnerie, nettoyage des habitations des fonctionnaires, ... — ; ces corvées, effectuées sous la surveillance directe et constante du personnel pénitentiaire, sont rémunérées au titre du service général ou éventuellement dans le cadre de la régie industrielle des établissements pénitentiaires. Ce type de travail est simplement mentionné par l'article D. 118 du Code de procédure pénale, sans plus de précision ; autrement dit, on est confronté à un vide législatif¹⁴³. Une réforme visant à préciser, pour le moins, le régime des corvées paraît devoir s'imposer.

Placement à l'extérieur. – Le placement à l'extérieur, permet aux condamnés d'être employés au dehors de l'établissement pénitentiaire à des travaux contrôlés par l'administration¹⁴⁴ ; ces travaux peuvent être exécutés pour le compte d'une administration, d'une collectivité publique, d'une personne physique ou morale sous les régimes définis au premier alinéa de l'article D. 103, à savoir le service général, la régie ou la concession, ou à titre indépendant¹⁴⁵.

On distingue deux types de placements à l'extérieur, répondant à des conditions différentes au regard de la situation pénale de détenu, selon qu'ils se déroulent avec ou sans la surveillance du personnel pénitentiaire¹⁴⁶.

¹³⁸ Circulaire AP n° 86-11-63 du 28 janvier 1986, en annexe.

¹³⁹ Entretien avec le responsable du travail d'une maison d'arrêt, le responsable de la formation d'une maison centrale, des responsables d'un groupe privé gérant un centre de détention et une directrice adjointe d'un centre de détention.

¹⁴⁰ Entretien avec un responsable d'association qui fournit du travail aux condamnés en semi-liberté, en placement extérieur, en libération conditionnelle ou éventuellement affectés à un travail d'intérêt général. Selon l'intéressé, « la difficulté concernant le travail en milieu fermé c'est de lancer une activité concurrentielle : il faudrait trouver une idée pour pouvoir innover, sachant que, dans les pays occidentaux, le monde extérieur dispose déjà de toutes les activités souhaitées ».

¹⁴¹ Entretien avec un conseiller d'insertion et de probation.

¹⁴² Entretien avec des responsables de la Direction de l'administration pénitentiaire.

¹⁴³ M. HERZOG-EVANS, *Droit de l'application des peines*, Dalloz, 2002, n° 43.37. Une note du 15 mars 1993 précise les conditions dans lesquelles un détenu peut être chargé de réaliser des corvées (note AP NOR : JUSE 9340043N) ; elle serait complétée par une circulaire du 16 mai 1993, AP 93-454.

¹⁴⁴ Article 723, alinéa 1^{er} du Code de procédure pénale.

¹⁴⁵ Article D. 126 du Code de procédure pénale.

¹⁴⁶ Articles D. 126 s. et D. 136 du Code de procédure pénale.

Une telle mesure est décidée soit *ab initio* par le tribunal qui prononce la condamnation¹⁴⁷ soit par le juge de l'application des peines. Le condamné bénéficiant d'un placement à l'extérieur est éventuellement tenu de respecter certaines obligations prévues au titre du sursis avec mise à l'épreuve¹⁴⁸. Depuis l'entrée en vigueur de la loi n° 2004-204 du 9 mars 2004, le directeur du Service pénitentiaire d'insertion et de probation peut également saisir le juge de l'application des peines d'une proposition de placement à l'extérieur ; le juge choisit alors d'homologuer ou non la proposition, étant précisé qu'à défaut de réponse de sa part dans un délai de trois semaines, le directeur du SPIP peut décider de ramener la mesure à exécution¹⁴⁹.

Depuis la loi n° 90-9 du 2 janvier 1990, les détenus placés à l'extérieur peuvent éventuellement conclure un contrat de travail avec leur employeur, conformément aux articles 717-3, alinéa 3 et D. 103 du Code de procédure pénale ; le droit commun du travail devient alors applicable. Ne peut-on s'interroger sur le fait qu'il n'y ait là qu'une possibilité de contrat de travail et, lorsque ce n'est pas le cas, sur ce type de prêt de main-d'œuvre ?

Concrètement, des chantiers extérieurs ont été organisés dans le cadre desquels les détenus effectuent un travail d'intérêt général : débroussaillage des forêts, aménagement d'espaces collectifs, réfection de bâtiments, etc.¹⁵⁰ A titre d'exemple, dans la région visitée, ces chantiers, relevant souvent de l'initiative d'associations¹⁵¹, visent à restaurer des remparts ou des monuments historiques¹⁵².

De façon générale, effectivement, les condamnés sont souvent salariés par des associations¹⁵³, auxquelles l'administration pénitentiaire verse éventuellement une « subvention » ; l'association établit alors une facture. L'une de ces associations, qui a pour but d'aider les personnes en difficultés à se réinsérer dans le monde du travail, accueille ainsi à la fois des chômeurs de longue durée, des personnes touchant le RMI, des handicapés, etc., et des condamnés ; en pratique, le Service pénitentiaire d'insertion et de probation (SPIP) repère les condamnés dont il estime qu'ils pourraient bénéficier d'un placement à l'extérieur, puis une rencontre a lieu entre le conseiller d'insertion et de probation et le responsable de l'association, à qui revient la décision finale d'engager l'intéressé ; il est également nécessaire de recueillir l'accord du condamné mais, en principe, ce dernier n'opposerait jamais un refus¹⁵⁴.

¹⁴⁷ Article 132-25 du Code pénal (pour les condamnés remplissant certaines conditions).

¹⁴⁸ Articles 132-43 à 132-46 du Code pénal ; articles 132-26, alinéa 3 du Code pénal et 723-4 du Code de procédure pénale.

¹⁴⁹ Articles 723-20 s. du Code de procédure pénale.

¹⁵⁰ P. MERAND, « Le travail des détenus », in « Les prisons dites « privées », Une solution à la crise pénitentiaire ? » Actes du colloque organisé à Aix-en-Provence les 23 et 24 janvier 1987 par la Faculté de Droit et de Science Politique et l'Institut de Sciences Pénales et de Criminologie d'Aix-Marseille, Coll. Le point sur, PUAM, Economica, p. 157 (spéc. p. 161).

¹⁵¹ Entretien avec le gradé d'atelier d'un centre de détention.

¹⁵² Entretien avec un responsable d'une direction régionale de l'administration pénitentiaire ; selon l'intéressé, « pendant longtemps, les détenus d'une maison centrale ont ainsi été occupés à restaurer des remparts ; malheureusement, le chantier a été fermé pour des raisons politiques, la municipalité n'ayant pas souhaité renouveler le contrat avec l'encadrant (le lieu est touristique et accueille des personnalités politiques) ». Dans un autre établissement, de tels chantiers ont également été organisés (entretien avec le gradé d'atelier d'un centre de détention).

¹⁵³ Entretien avec un conseiller d'insertion et de probation.

¹⁵⁴ Entretien avec un responsable d'association employant des détenus en placement à l'extérieur ou en semi-liberté.

Le placement à l'extérieur suppose la signature d'une convention entre le Service pénitentiaire d'insertion et de probation (SPIP) et la personne physique, la « structure d'accueil » ou « l'organisme principal de prise en charge » du ou des détenus. Selon un responsable du SPIP de la région visitée, deux types de conventions ont ainsi été mis en place. D'une part, il existe une convention cadre, assortie d'une annexe individuelle et financière ; le condamné n'adhère pas à la convention, mais il signe une annexe individuelle spécifiant qu'il s'engage à respecter les conditions du placement à l'extérieur et les termes de la convention. D'autre part, il existe une convention simplifiée, destinée aux contrats occasionnels, portant notamment la signature du bénéficiaire de la mesure et le fait que ce dernier a pris connaissance du document. En outre, il est possible de que soient signées des conventions tripartites mettant en relation le SPIP, une mairie et une association¹⁵⁵.

Même si des études préconisent l'augmentation du nombre de placements à l'extérieur¹⁵⁶, celui-ci serait actuellement très réduit¹⁵⁷. Les magistrats à qui incombe la responsabilité de la décision, se montrent généralement prudents avant d'octroyer de telles mesures¹⁵⁸. De plus, il est difficile de trouver un employeur qui accepte d'adhérer à la convention le liant à l'administration pénitentiaire ; l'hypothèse de la semi-liberté n'obligeant **pas** à une telle convention et donnant lieu à contrat de travail leur apparaîtrait plus claire¹⁵⁹. Une autre difficulté tient aux délais de recrutement ; le responsable d'une association témoigne ainsi qu'il s'écoule au moins un à trois mois entre le moment où l'association donne son accord pour employer une personne et le moment où cette dernière est mise à disposition ; lorsqu'une entreprise décide d'embaucher du personnel, elle aurait besoin que l'intéressé soit disponible tout de suite ; par ailleurs, il y a des périodes creuses si bien que l'association peut rencontrer des difficultés pour tenir ses engagements. Un conseiller d'insertion et de probation précise, pour sa part, également que « l'octroi de contrats « aidés », par exemple un CES, souvent utilisés, suppose des délais très longs, au point qu'il arrive fréquemment que les détenus sortent de prison avant même d'avoir pu travailler ; il faudrait, par conséquent, que les délais de traitement des dossiers soient plus courts »¹⁶⁰. Enfin, concernant les chantiers extérieurs sous surveillance, le problème serait, ici aussi, qu'ils exigent du personnel d'encadrement que l'administration pénitentiaire n'est pas toujours en mesure de fournir¹⁶¹. On notera que ces difficultés se retrouvent, en partie, pour organiser la semi-liberté.

Semi-liberté. - Octroyée *ab initio*¹⁶² ou par le juge de l'application des peines¹⁶³, éventuellement sur proposition du directeur du SPIP, comme en matière de placement à

¹⁵⁵ Entretien avec un responsable d'une direction des services pénitentiaires d'insertion et de probation.

¹⁵⁶ *Les peines alternatives à la détention, les modalités d'exécution des courtes peines, la préparation des détenus à la sortie de prison*, Rapport de la mission parlementaire auprès de Dominique Perben, Garde des Sceaux, Ministre de la Justice, confiée à Jean-Luc WARSMANN, député des Ardennes, le 28 avril 2003, p. 54-55 et proposition n° 67 (<http://www.justice.gouv.fr>) ; *Prison : une humiliation pour la République*, Rapport de la Commission d'enquête sur les conditions de détention dans les établissements pénitentiaires en France, éd. du Sénat, 2000. Par J.-J. HYEST et G.-P. CABANEL, p. 190 et proposition n° 18 (<http://www.senat.fr>).

¹⁵⁷ Entretiens avec un responsable d'une direction des services pénitentiaires d'insertion et de probation et un juge de l'application des peines ; J. PRADEL, *Manuel de droit pénal général*, 14^e éd., Cujas, 2002, n° 721.

¹⁵⁸ Entretien avec un responsable d'une direction régionale de l'administration pénitentiaire.

¹⁵⁹ Entretien avec un juge de l'application des peines.

¹⁶⁰ Entretien avec un conseiller d'insertion et de probation.

¹⁶¹ F. STAECHÉLE, « Chantiers extérieurs, quelques réflexions et recommandations nées de la pratique », *RPDP* 1986, 196.

¹⁶² Articles 132-25 et 132-26 du Code pénal. La semi-liberté peut également être ordonnée par le tribunal de l'application des peines, à titre d'épreuve préalable à la libération conditionnelle (article 720-5 du Code de procédure pénale).

¹⁶³ Article 723-1 du Code de procédure pénale.

l'extérieur¹⁶⁴, la semi-liberté permet aux condamnés, qui remplissent les conditions légales prévues à cet effet, d'exercer une activité professionnelle à l'extérieur des murs de la prison sans surveillance continue, soit comme travailleurs ordinaires chez un employeur soit pour leur propre compte ; les intéressés sont alors tenus de rejoindre l'établissement pénitentiaire selon les modalités fixées par le juge de l'application des peines¹⁶⁵ — généralement, ils doivent rentrer à la fin de leur journée de travail¹⁶⁶ — et de respecter certaines obligations assortissant le prononcé de la mesure, dont certaines prévues par les articles 132-43 et 132-46 du Code pénal propres au sursis avec mise à l'épreuve¹⁶⁷.

Par dérogation à la règle posée par les articles 717-3, alinéa 3 et D. 103 du Code de procédure pénale, les condamnés en semi-liberté signent un contrat de travail avec leur employeur (article D. 103, alinéa 2). Les dispositions du Code du travail leur sont alors applicables.¹⁶⁸

Le système de la semi-liberté a pour avantage d'éviter une perte d'emploi, lorsque cette mesure est prononcée au jour de la condamnation¹⁶⁹ et de donner l'opportunité aux personnes incarcérées de se réadapter progressivement à la vie libre. Aussi, certains préconisent le développement de la semi-liberté, considérée à la fois comme un mode efficace de reclassement social et comme un remède à la situation de sous-emploi qui frappe les détenus¹⁷⁰ ; pour cela, il serait nécessaire d'augmenter le nombre de places au sein des centres ou quartiers de semi-liberté, jugées actuellement insuffisantes¹⁷¹, encore que le nombre de

¹⁶⁴ V. *supra*.

¹⁶⁵ Article D. 137 du Code de procédure pénale.

¹⁶⁶ V. *supra*. Selon un juge de l'application des peines, « l'obligation de regagner le centre de semi-liberté après la journée de travail peut engendrer des complications : ainsi, dans une ville donnée, il n'existe pas toujours de centre de semi-liberté pour les femmes ; or, pour les hommes, les horaires sont totalement ouverts (par exemple, si un condamné a un emploi de serveur de bar, il rentre au besoin à cinq heures du matin), si bien qu'afin d'éviter les rencontres entre les deux sexes, les femmes sont elles-mêmes obligées de suivre les horaires du greffe, qui sont beaucoup plus restreints ; il en résulte que certains métiers leur sont, de fait, interdits (par exemple, une femme ne pourrait pas exercer la profession de boulangère, qui l'obligerait à sortir la nuit). De même, si l'exercice de la profession du condamné implique un éloignement trop important ou des horaires irréguliers, il n'est pas possible de lui accorder une semi-liberté ; en pareil cas, on a alors recours au placement à l'extérieur (si, toutefois, l'employeur ne procède pas à un licenciement au moment où il apprend la condamnation du salarié) ; quand cette mesure n'est pas elle-même envisageable, on passe alors sous le régime du bracelet électronique ».

¹⁶⁷ Articles 132-26, alinéa 3 du Code pénal et 723-4 du Code de procédure pénale.

¹⁶⁸ Il reste que le condamné est réincarcéré toutes les fois que l'entreprise ne fonctionne pas pour cause de vacances, ou que lui-même est absent pour raison de maladie (entretiens avec un conseiller d'insertion et de probation et un responsable d'association).

¹⁶⁹ L'employeur n'a pas toujours connaissance de la condamnation dont son salarié a fait l'objet (entretiens avec un conseiller d'insertion et de probation et un juge de l'application des peines).

¹⁷⁰ *Travail et prison*, Avis du Conseil économique et social du 9 décembre 1987, *RPDP* 1989, 63 (spéc. p. 89) ; proposant de développer le travail en milieu ouvert en fin de peine, Rapport d'information fait au nom de la commission des Finances, du contrôle budgétaire et des comptes économiques de la Nation sur la mission de contrôle sur le compte de commerce 904-11 de la Régie Industrielle des Etablissements Pénitentiaires (RIEP), par P. LORIDANT, 2002, p. 103 et mesure n° 61 (<http://www.senat.fr>) ; V. TARDY, « Le travail en milieu carcéral : Essai d'un bilan », *RPDP* 1997, 227 (spéc. p. 235).

¹⁷¹ *Les peines alternatives à la détention, les modalités d'exécution des courtes peines, la préparation des détenus à la sortie de prison*, Rapport de la mission parlementaire auprès de Dominique Perben, Garde des Sceaux, Ministre de la Justice, confiée à Jean-Luc WARSMANN, député des Ardennes, le 28 avril 2003, p. 52 et proposition n° 43 visant à créer 5000 places supplémentaires en centre de semi-liberté (<http://www.justice.gouv.fr>) ; Rapport fait au nom de la Commission des Finances, de l'Economie générale et du Plan sur le projet de loi de finances pour 2003 (n° 230), par G. GARREZ et P. ALBERTINI, Annexe 33 (www.assemblee-nat.fr) ; J.-C. BOUVIER, « Semi-liberté. L'administration condamnée », *Dedans-Dehors* 2002, n° 32, p. 7. Selon l'un de nos interlocuteurs, les magistrats hésiteraient trop à prendre la responsabilité de placer

détenus placés en centre de semi-liberté ait connu récemment une très nette progression¹⁷². Cela dit, l'utilisation de la semi-liberté est liée en grande partie à la possibilité de trouver du travail — les problèmes de délais soulignés à propos du placement à l'extérieur se retrouvent également ici¹⁷³ — ; compte tenu de la crise actuelle de l'emploi, l'octroi de cette mesure est nécessairement limité¹⁷⁴.

B. - Les difficultés d'organisation du travail

En principe, le travail devrait être possible dans tous les établissements pénitentiaires. En pratique, les détenus sont confrontés à un fort taux de chômage (1). Cette étude privilégiant la question de l'application et l'applicabilité du droit commun du travail en prison, il ne s'agit en rien ici de proposer d'éventuelles solutions à la situation de sous-emploi constatée¹⁷⁵. Pour autant, les causes de ce sous-emploi, pouvant interférer sur des propositions de réformes touchant au régime du travail pénitentiaire, doivent préalablement être précisées (2).

1) La situation de sous-emploi

Selon un rapport récent, il manquerait 10 000 emplois en prison¹⁷⁶. On a pu aussi souligner que moins d'un détenu sur deux occupe un travail¹⁷⁷. Ceci étant, la situation apparaît des plus complexes à appréhender. Si le manque de travail en prison est incontestable, des responsables d'établissements pénitentiaires soulignent aussi parfois le manque de personnes auxquelles on puisse, pour diverses raisons, proposer un travail.

Le taux d'activité a néanmoins connu une très nette progression ces dernières années¹⁷⁸ ; il est ainsi passé de 41,4 % en 1993 à 46,5 % en 2000¹⁷⁹. Cette progression est pour partie

les condamnés en semi-liberté (entretien avec un responsable d'une direction régionale de l'administration pénitentiaire).

¹⁷² Cette augmentation a été de 67 % entre 1995 et 2002 ; mais la part des condamnés en semi-liberté reste quand même très faible (2% de l'ensemble des condamnés), Rapport fait au nom de la Commission des Finances, de l'Economie générale et du Plan sur le projet de loi de finances pour 2003 (n° 230), par G. GARREZ et P. ALBERTINI, Annexe 33 (www.assemblee-nat.fr).

¹⁷³ V. *supra*.

¹⁷⁴ « Lorsque le condamné est sans travail, son placement en semi-liberté dépend de ce qu'il souhaite ou non travailler. Si tel est le cas, on se charge de l'aider à trouver un emploi. Ainsi, au siège d'une direction du SPIP, un représentant de l'UNED (qui regroupe toutes les associations d'insertion) et un représentant de l'ANPE tiennent, l'un et l'autre, une permanence par semaine ; en outre, la direction a son propre réseau d'associations » (entretien avec un conseiller d'insertion et de probation).

¹⁷⁵ Pour des propositions de réforme sur ce point, v. notamment Rapport d'information fait au nom de la commission des Finances, du contrôle budgétaire et des comptes économiques de la Nation sur la mission de contrôle sur le compte de commerce 904-11 de la Régie Industrielle des Etablissements Pénitentiaires (RIEP), par P. LORIDANT, 2002 (<http://www.senat.fr>).

¹⁷⁶ Rapport d'information fait au nom de la commission des Finances, du contrôle budgétaire et des comptes économiques de la Nation sur la mission de contrôle sur le compte de commerce 904-11 de la Régie Industrielle des Etablissements Pénitentiaires (RIEP), op. cit., p. 24 (<http://www.senat.fr>).

¹⁷⁷ Rapport d'information fait au nom de la commission des Finances, du contrôle budgétaire et des comptes économiques de la Nation sur la mission de contrôle sur le compte de commerce 904-11 de la Régie Industrielle des Etablissements Pénitentiaires (RIEP), op. cit., p. 21 et 23 (<http://www.senat.fr>).

¹⁷⁸ Rapport d'information fait au nom de la commission des Finances, du contrôle budgétaire et des comptes économiques de la Nation sur la mission de contrôle sur le compte de commerce 904-11 de la Régie Industrielle des Etablissements Pénitentiaires (RIEP), op. cit., p. 21 (<http://www.senat.fr>) ; *La France face à ses prisons*, Rapport de la Commission d'enquête sur la situation dans les prisons françaises, Président : L. MERMAZ. Rapporteur : J. FLOCH, le 28 juin 2000, p. 194 (<http://www.assemblee-nat.fr>) ; S. LAVOREL, « Les droits du détenu effectuant un travail pénitentiaire », Rapport de stage, IEP Grenoble, Juillet 1998, p. 6.

imputable à l'action menée par l'administration pénitentiaire dans le cadre du Plan d'Action pour la Croissance du Travail et de l'Emploi (Pacte 1) développé de 1997 à 1999¹⁸⁰. Le Pacte 1 avait pour objectif une augmentation quantitative du travail. Ce but aurait été effectivement atteint, selon les auteurs du Pacte 1, la masse salariale ayant augmenté de 23 %. Deux facteurs expliqueraient cette progression d'une part une période de croissance économique, d'autre part une volonté politique véritable, des moyens ont ainsi été mobilisés afin non seulement de moderniser les équipements et les ateliers, mais encore de procurer une formation aux intervenants de l'administration pénitentiaire. Le Plan d'Amélioration des Conditions de Travail et de l'Emploi ou Pacte 2, développé de 2000 à 2003, a fixé quant à lui pour premier objectif de « Procurer une activité rémunérée à tout détenu demandeur » ; un suivi a ainsi été mis en place : dans chaque établissement, des tableaux concernant les demandes d'emploi non satisfaites doivent en principe être régulièrement mis à jour¹⁸¹.

Ces résultats doivent toutefois être relativisés. La progression du taux d'activité des détenus s'explique, en effet, avant tout par la baisse de la population carcérale notamment de 1999 à 2001¹⁸². Or, on sait combien cette tendance s'est aujourd'hui inversée¹⁸³, la population carcérale de 49 718 détenus en 2001 passant en 2003 à 60 963¹⁸⁴.

En toute hypothèse, il existe de très fortes disparités entre établissements pénitentiaires. Pratiquement, c'est dans les maisons centrales que l'organisation du travail fonctionnerait le mieux¹⁸⁵. Par ailleurs, globalement, les maisons d'arrêt connaîtraient un «taux de chômage» nettement plus élevé que les établissements pour peine¹⁸⁶ ; cela dit, ces chiffres qui peuvent s'expliquer à raison par le turn-over des détenus rendant plus difficile l'organisation du travail en maison d'arrêt¹⁸⁷ ne sont pas toujours vérifiés ; dans la région visitée, la rotation des prisonniers en maison d'arrêt impliquerait au contraire un « taux de chômage » plus réduit que

¹⁷⁹ Rapport d'information fait au nom de la commission des Finances, du contrôle budgétaire et des comptes économiques de la Nation sur la mission de contrôle sur le compte de commerce 904-11 de la Régie Industrielle des Etablissements Pénitentiaires (RIEP), op. cit., p. 21 (<http://www.senat.fr>) ; v. aussi S. LAVOREL, op. cit., p. 6.

¹⁸⁰ Rapport d'information fait au nom de la commission des Finances, du contrôle budgétaire et des comptes économiques de la Nation sur la mission de contrôle sur le compte de commerce 904-11 de la Régie Industrielle des Etablissements Pénitentiaires (RIEP), op. cit., p. 23 (<http://www.senat.fr>).

¹⁸¹ Entretien avec un responsable de la direction de l'administration pénitentiaire. De tels tableaux ont effectivement été mis en place dans une maison d'arrêt visitée.

¹⁸² Rapport d'information fait au nom de la commission des Finances, du contrôle budgétaire et des comptes économiques de la Nation sur la mission de contrôle sur le compte de commerce 904-11 de la Régie Industrielle des Etablissements Pénitentiaires (RIEP), op. cit., p. 23 (<http://www.senat.fr>) ; J.-B. BUREILLER, « Le travail pénitentiaire », Mémoire DEA Droits de la personne et protection de l'humanité, mention droit privé, Université de Bourgogne, 1999-2000, p. 29.

¹⁸³ Entretien avec un responsable de la direction centrale de l'administration pénitentiaire. Cela dit, selon le rapport de la commission d'experts pour l'application de la Convention OIT n° 29 sur le travail forcé, le nombre de détenus candidats au travail tendrait à se réduire depuis plusieurs années (<http://www.ilo.org/ilolex>).

¹⁸⁴ V. le site Internet du ministère de la Justice (<http://www.justice.gouv.fr>).

¹⁸⁵ Entretien avec des responsables d'une direction régionale de l'administration pénitentiaire.

¹⁸⁶ Rapport d'information fait au nom de la commission des Finances, du contrôle budgétaire et des comptes économiques de la Nation sur la mission de contrôle sur le compte de commerce 904-11 de la Régie Industrielle des Etablissements Pénitentiaires (RIEP), par P. LORIDANT, 2002, p. 24 (<http://www.senat.fr>) ; *La France face à ses prisons*, Rapport de la Commission d'enquête sur la situation dans les prisons françaises, Président : L. MERMAZ. Rapporteur : J. FLOCH, le 28 juin 2000, p. 192 (<http://www.assemblee-nat.fr>) ; S. LAVOREL, op. cit., p. 6.

¹⁸⁷ Rapport d'information fait au nom de la commission des Finances, du contrôle budgétaire et des comptes économiques de la Nation sur la mission de contrôle sur le compte de commerce 904-11 de la Régie Industrielle des Etablissements Pénitentiaires (RIEP), op. cit., p. 24 (<http://www.senat.fr>) ; *Les conditions de détention en France*, Rapport 2003, Observatoire International des Prisons, Paris, La découverte, 2003, p. 94.

dans certains centres de détention¹⁸⁸. Au demeurant, il existe aussi des disparité entre les établissements d'une même catégorie¹⁸⁹. En pratique, l'offre de travail est quasi-inexistante dans certaines prisons ; par exemple, dans l'une d'entre elles, le travail est limité à des tâches effectuées en cellule, en raison de l'inadaptation des locaux, les portes de la prison n'étant pas assez grandes pour permettre d'effectuer des livraisons¹⁹⁰ ; ailleurs, des emplois sont proposés, mais le chômage demeure une réalité¹⁹¹. Inversement, le « taux de chômage » est parfois très réduit ; dans une maison centrale visitée, 73 % à 75 % des détenus travaillent, soit 310 à 320 personnes sur 470 à 480 prisonniers ; une dizaine de détenus seulement serait « au chômage »¹⁹² ; ceci peut s'expliquer en raison des particularités locales de la population d'un établissement ; c'est ainsi que les centres de détention qui accueillent en majorité des détenus âgés seraient moins confrontés à la question¹⁹³.

Les chiffres sont, de surcroît, difficiles à interpréter. Ainsi, suivant les périodes, le nombre de prisonniers demandeurs d'emploi peut être très variable ; ceci serait vrai spécialement en maison d'arrêt où, comme il a été dit, le « turn-over » des détenus est important¹⁹⁴. Parallèlement, le taux d'offres d'emploi peut fluctuer considérablement¹⁹⁵ ; tel est le cas notamment dans certains établissements où des activités saisonnières sont proposées aux détenus¹⁹⁶. Ceci peut expliquer en partie les divergences d'appréciation des responsables d'un même établissement ; si, pour les uns, le « taux de chômage » est quasiment nul¹⁹⁷, le manque de travail est malgré tout dénoncé par les autres¹⁹⁸.

Inversement, il peut arriver que certains établissements manquent de main-d'œuvre ; ceci peut s'expliquer par le fait qu'un grand nombre de prisonniers serait, en réalité, inapte au travail¹⁹⁹ ; les chefs d'établissement peuvent alors rencontrer de réelles difficultés pour répondre aux attentes des concessionnaires auprès desquels ils se sont engagés²⁰⁰.

Plus largement, on peut estimer qu'il est, de toute façon, inexact de parler de « taux de chômage » ; de nombreux détenus effectivement ne peuvent pas travailler. Ainsi, les étrangers, s'ils peuvent être classés au travail, ne seraient pas en droit de travailler à

¹⁸⁸ Entretien avec un directeur de maison d'arrêt.

¹⁸⁹ En ce sens également, cf. notamment Rapport d'information fait au nom de la commission des Finances, du contrôle budgétaire et des comptes économiques de la Nation sur la mission de contrôle sur le compte de commerce 904-11 de la Régie Industrielle des Etablissements Pénitentiaires (RIEP), op. cit., p. 25 (<http://www.senat.fr>).

¹⁹⁰ Entretien avec des responsables d'une direction régionale de l'administration pénitentiaire.

¹⁹¹ Dans l'un des centres de détention visités, sur 300 détenus environ, 74 d'entre eux travaillent en concession et 60 au service général (entretien avec le gradé d'atelier de cet établissement). Dans un autre centre de détention, « 170 à 180 détenus bénéficient soit d'un travail, soit d'une formation, ce qui représente un peu moins de 50 % des effectifs » (entretien avec le directeur adjoint de cet établissement).

¹⁹² Entretien avec la directrice adjointe d'une maison centrale.

¹⁹³ Ainsi dans un centre de détention visité, on comptait 28 « demandeurs d'emploi », hors arrivants, sur 300 détenus, seul un dixième de la population carcérale de cet établissement revendiquant un travail (cf. entretien avec le gradé d'atelier).

¹⁹⁴ Entretien avec le responsable du travail d'une maison d'arrêt.

¹⁹⁵ Entretiens avec le gradé d'atelier d'un centre de détention, le responsable du travail et l'assistante sociale d'une maison d'arrêt.

¹⁹⁶ Ainsi, pour la fabrication de cotillons (entretien avec le responsable du travail d'une maison d'arrêt).

¹⁹⁷ Entretien avec le directeur d'une maison d'arrêt.

¹⁹⁸ Entretien avec l'assistante sociale de la même maison d'arrêt.

¹⁹⁹ Entretien avec des responsables d'un groupe privé gérant un centre de détention ; entretien avec le gradé d'atelier d'un autre centre de détention (« pendant un certain temps, l'établissement a rencontré des difficultés pour parvenir à pourvoir tous les postes disponibles en atelier... »).

²⁰⁰ Entretien avec le responsable du travail d'une maison d'arrêt.

l'extérieur. De même, les jeunes sont le plus souvent orientés vers la formation. Le plus souvent, les personnes en détention provisoire ne souhaitent pas travailler du fait de l'instabilité de leur situation. Surtout, de plus en plus de personnes atteintes de pathologie mentale sont désormais incarcérées, notamment suite à la fermeture d'hôpitaux psychiatriques. Parallèlement, les toxicomanes, représentent au moins 20 % de la population carcérale et semblent peu à même de travailler. Enfin, il existe en prison des mafias organisées, dont les membres se refusent catégoriquement à travailler ; « *ces détenus disposent de ressources financières et estiment qu'occuper un emploi serait contraire à leur dignité !* ». Globalement, on compterait « *seulement entre 20 et 40 % de personnes effectivement employables* » ; la question de l'accès au travail ne se poserait donc que « *pour une minorité de détenus* »²⁰¹. Cela dit, il n'en reste pas moins que les prisonniers employables sont confrontés à une rupture de l'égalité, l'offre de travail étant considérablement variable d'un établissement pénitentiaire à un autre. A dire vrai, les causes du sous-emploi se manifestent plus ou moins intensément au sein de chaque établissement.

2) Les causes du sous-emploi

Des contraintes liées à la conjoncture économique expliquent en grande partie la situation de chômage à laquelle sont confrontés les détenus ; les conséquences de la crise économique sont, en effet, amplifiées en prison (a) ; s'y ajoutent des contraintes liées à l'organisation de la vie carcérale, autant de difficultés qui rendent la situation de sous-emploi plus grave encore qu'elle ne l'est à l'extérieur (b).

a) Les contraintes liées à la conjoncture économique

La conjoncture économique serait d'autant plus difficile au sein des établissements pénitentiaires que l'emploi y resterait « *marqué par l'industriel, alors que le secteur tertiaire domine à l'extérieur* », la prison connaîtrait ainsi « *un retard de vingt à trente ans* »²⁰². De plus, la concurrence internationale est rude : les pays d'Europe de l'Est, du Maghreb ou de l'Asie du Sud-Est²⁰³ offrent des produits de moindre coût dans les domaines privilégiés par l'administration pénitentiaire, tels que le bois, le textile ou encore les chaussures²⁰⁴. Ceci serait vrai pour le travail réalisé dans le cadre de la RIEP, qui ne parviendrait pas à être suffisamment compétitif du fait de la mondialisation²⁰⁵, mais encore du travail en concession²⁰⁶ ; pourtant, pour certaines entreprises ayant choisi de produire en prison, après avoir licencié leur personnel, celle-ci représenterait parfois une ultime tentative, avant une

²⁰¹ Entretien avec J. FAGET, chercheur CNRS, CERVL IEP Bordeaux. . Rapp., *infra* (certains établissements peuvent avoir des difficultés à recruter les détenus sur des postes précis).

²⁰² Entretien avec des responsables de la Direction de l'administration pénitentiaire.

²⁰³ Rapport d'information fait au nom de la commission des Finances, du contrôle budgétaire et des comptes économiques de la Nation sur la mission de contrôle sur le compte de commerce 904-11 de la Régie Industrielle des Etablissements Pénitentiaires (RIEP), par P. LORIDANT, 2002, p. 45 (<http://www.senat.fr>) ; P. MERAND, « Le travail des détenus », in « Les prisons dites « privées », Une solution à la crise pénitentiaire ? » Actes du colloque organisé à Aix-en-Provence les 23 et 24 janvier 1987 par la Faculté de Droit et de Science Politique et l'Institut de Sciences Pénales et de Criminologie d'Aix-Marseille, Coll. Le point sur, PUAM, Economica, p. 157 (spéc. p. 164) ; V. TARDY, « Le travail en milieu carcéral : Essai d'un bilan », *RPDP* 1997, 227 (spéc. p. 233).

²⁰⁴ V. TARDY, op. cit. (spéc. p. 233).

²⁰⁵ Rapport d'information fait au nom de la commission des Finances, du contrôle budgétaire et des comptes économiques de la Nation sur la mission de contrôle sur le compte de commerce 904-11 de la Régie Industrielle des Etablissements Pénitentiaires (RIEP), par P. LORIDANT, 2002, p. 45 (<http://www.senat.fr>).

²⁰⁶ « *Il est finalement malaisé de trouver des concessionnaires. Il y a quelques années, les responsables de la maison d'arrêt avaient organisé un journée prison portes ouvertes et invité de nombreuses entreprises : seuls trois d'entre elles se sont déplacées !* » (entretien avec l'assistante sociale d'une maison d'arrêt).

délocalisation à l'étranger²⁰⁷ ; dans un autre cas de figure, certaines entreprises ayant localisé une partie de leur production en prison commencent à supprimer ce travail, avant éventuellement de supprimer sur leur propre site des emplois à durée déterminée ou de travailleurs temporaires²⁰⁸.

Certains auteurs prônent un changement de la politique actuelle suivie en matière de travail en prison à propos des secteurs d'activité à développer²⁰⁹. Une telle évolution paraît effectivement souhaitable même s'il n'y a pas là un remède miracle, la situation de sous-emploi en prison s'expliquant aussi par de multiples contraintes liées à l'organisation du système carcéral.

b) Les contraintes liées au système carcéral

L'organisation du travail en prison suppose de surmonter des contraintes d'ordre structurel (1°) et humain (2°) qui n'ont pas d'équivalent dans le monde extérieur.

1° Les contraintes structurelles

Le travail pénitentiaire se heurte, avant tout, à des contraintes matérielles. A cet égard, les locaux sont souvent inadaptés²¹⁰ ; il est difficile d'y installer des ateliers en raison de leur vétusté ; certains établissements ont été implantés dans des bâtiments datant de plusieurs siècles ; parfois, quand bien même on disposerait de place suffisante, on ne pourrait pas l'utiliser, les locaux étant insalubres ; selon les propos d'un responsable au sein d'un centre de détention, « *quand on fait visiter les locaux aux concessionnaires, on n'est pas crédible !* » et « *certaines ateliers restent inoccupés, alors même que des machines en état de marche y sont installées...* »²¹¹. Plus simplement, les surfaces peuvent s'avérer insuffisantes²¹² ; ainsi dans

²⁰⁷ Rapport d'information fait au nom de la commission des Finances, du contrôle budgétaire et des comptes économiques de la Nation sur la mission de contrôle sur le compte de commerce 904-11 de la Régie Industrielle des Etablissements Pénitentiaires (RIEP), op. cit., p. 46 (<http://www.senat.fr>) ; entretien avec des responsables de la Direction de l'administration pénitentiaire.

²⁰⁸ « *Il y a quelques temps encore, Solelectron représentait pour la maison d'arrêt un marché important (une cinquantaine de postes) ; cette dernière avait d'ailleurs effectué des investissements en vue de faciliter le travail en concession, avec la mise en place d'un tapis de sol antistatique (nécessaire pour effectuer les montages électroniques) ; mais l'entreprise, qui a par ailleurs licencié une grande partie de son personnel à l'extérieur, a réduit son activité au sein même de la prison* » (entretien avec le responsable du travail d'une maison d'arrêt). En ce sens également, Rapport d'information fait au nom de la commission des Finances, du contrôle budgétaire et des comptes économiques de la Nation sur la mission de contrôle sur le compte de commerce 904-11 de la Régie Industrielle des Etablissements Pénitentiaires (RIEP), op. cit., p. 46 (<http://www.senat.fr>).

²⁰⁹ Rapport d'information fait au nom de la commission des Finances, du contrôle budgétaire et des comptes économiques de la Nation sur la mission de contrôle sur le compte de commerce 904-11 de la Régie Industrielle des Etablissements Pénitentiaires (RIEP), op. cit., p. 90-91 et mesures 22 à 24 (<http://www.senat.fr>).

²¹⁰ Entretien avec des responsables d'une direction régionale de l'administration pénitentiaire ; entretien avec des responsables de la Direction de l'administration pénitentiaire. En ce sens également, v., par ex., *Travail et prison*, Avis du Conseil économique et social du 9 décembre 1987, RPDP 1989, 63 (spéc. p. 72) ; Rapport d'information fait au nom de la commission des Finances, du contrôle budgétaire et des comptes économiques de la Nation sur la mission de contrôle sur le compte de commerce 904-11 de la Régie Industrielle des Etablissements Pénitentiaires (RIEP), par P. LORIDANT, 2002, p. 43-44 (<http://www.senat.fr>) ; B. BOULOC, *Pénologie, Exécution des sanctions, adultes et mineurs*, 2^e éd., Précis Dalloz, 1998, n° 241.

²¹¹ Entretien avec le gradé d'atelier d'un centre de détention.

²¹² Inversement, certains établissements disposent de grandes surfaces ; ainsi, avec ses 20 000 mètres carrés, un établissement dispose d'un atout considérable, *Paroles de détenus sur le travail*, Programme d'étude financé par l'Administration Pénitentiaire et la FARAPEJ (Fédération des Associations Réflexion Action Prison et Justice), par P. DUBECHOT en collaboration avec E. DAVID et P. LE QUEAU, CREDOC, Collection des rapports, décembre 2002, n° 224, p. 18. Un centre de détention comprend également une zone industrielle de 23 200

une maison d'arrêt, la surface totale des ateliers est réduite à 600 mètres carrés et l'on est obligé d'entreposer le matériel dans l'espace même où les détenus travaillent à la production²¹³ ; ailleurs, dans un centre de détention, les ateliers sont répartis sur seulement 1150 carrés, de telle sorte que, selon les responsables, « *il est à la fois impossible d'y déployer de grosses activités et de procéder au stockage* »²¹⁴ ; même en maison centrale, où l'organisation du travail semble poser moins de difficultés, les surfaces sont insuffisantes, notamment pour le stockage²¹⁵.

Pour des raisons sécuritaires, l'accès aux locaux est également limité à certaines heures. Ainsi, dans une maison d'arrêt, la configuration des locaux « *laisse à peine une marge d'une heure pour manœuvrer les camions de livraison, car les concessionnaires sont contraints d'attendre que les détenus soient rentrés de la promenade* »²¹⁶. Par ailleurs, l'accès doit avoir été préalablement autorisé ; selon l'un des responsables d'un centre de détention, « *l'entrée des véhicules de livraison dans l'enceinte de la prison suppose de formuler une demande d'accès plusieurs jours à l'avance ; en outre, pour des raisons de sécurité, un seul camion peut passer à la fois* »²¹⁷ ; de même, « *les portes de la prison ne sont pas toujours suffisamment larges pour permettre d'effectuer des livraisons* »²¹⁸ ; la porte d'entrée étant trop petite pour permettre à un semi-remorque d'entrer au sein d'une maison d'arrêt, cette dernière a pu ainsi perdre un marché²¹⁹ ; pour la même raison, l'un des concessionnaire a quitté la prison²²⁰.

On doit aussi souligner que certains établissements, trop éloignés des centres urbains, ne sont pas à même d'intéresser les concessionnaires²²¹. Ailleurs, on tient aussi à indiquer que « *du matériel supplémentaire serait également nécessaire pour organiser le travail, spécialement pour des tâches qui se voudraient qualifiantes* »²²², voire qu'il faudrait « *mettre à la disposition des concessionnaires des bureaux avec un minimum de matériel, tel qu'un téléphone et un fax* »²²³.

mètres carrés plus un bâtiment de 260 mètres carrés (v. le site Internet <http://www.cd-muret.justice.fr>). Il en va de même dans un autre centre de détention visité où le gradé d'atelier expose que « *chaque atelier accueille seulement un nombre restreint de détenus, alors que l'on dispose d'une surface importante* ».

²¹³ Entretien avec le responsable du travail et l'assistante sociale d'une maison d'arrêt.

²¹⁴ Entretien avec des responsables d'un groupe privé gérant un centre de détention ; entretien avec le gradé d'atelier d'un centre de détention.

²¹⁵ Entretien avec la directrice d'une maison centrale.

²¹⁶ Entretien avec le responsable du travail d'une maison d'arrêt et un concessionnaire. V. clauses et conditions particulières du contrat de concession stipulé avec les concessionnaires d'une maison d'arrêt (les horaires de livraison sont limités de 11h30 à 12h et de 16h30 à 17h).

²¹⁷ Entretien avec le gradé d'atelier d'un centre de détention.

²¹⁸ Entretien avec des responsables d'une direction régionale de l'administration pénitentiaire.

²¹⁹ Entretien avec le responsable du travail et l'assistante sociale d'une maison d'arrêt. V. les clauses et conditions particulières du contrat de concession stipulé avec une maison d'arrêt (la hauteur des véhicules est limitée à 3,20 mètres).

²²⁰ Entretien avec l'assistante sociale d'une maison d'arrêt.

²²¹ Il en va ainsi de deux centres de détention visités (entretiens avec le directeur adjoint et avec le gradé d'atelier de l'un et l'autre de ces établissements). Dans le même sens, *Paroles de détenus*, op. cit., p 17 ; J.-B. BUREILLER, « Le travail pénitentiaire », Mémoire DEA Droits de la personne et protection de l'humanité, mention droit privé, Université de Bourgogne, 1999-2000, p. 32.

²²² Entretien avec des responsables d'une direction régionale de l'administration pénitentiaire (« *par exemple, dans une région donnée, les détenus travaillent dans l'aéronautique ; le problème c'est qu'il faut disposer pour cela de locaux et de matériel adaptés* »). V. le site Internet <http://www.cd-muret.justice.fr>. Inversement, certaines machines sont trop sophistiquées pour permettre à tous les détenus de travailler (entretien avec des responsables de la Direction l'administration pénitentiaire).

²²³ Entretien avec le gradé d'atelier d'un centre de détention.

Plus généralement d'autres variables nuisent à une bonne organisation du travail en prison. Il faut ici citer ou rappeler le manque de personnel d'encadrement sur les lieux de travail²²⁴, les difficultés liées occasionnellement aux « grèves » des surveillants²²⁵. Par ailleurs, pour diverses raisons, les détenus sont amenés à interrompre régulièrement leur tâche²²⁶, les horaires de travail étant aménagés en réalité prioritairement en fonction des impératifs de la prison²²⁷, ce qui pour le moins nuit à la productivité. Le travail est de toute façon d'autant moins rentable que la population pénale, composant la main-d'œuvre, est difficile à mobiliser.

2° Les contraintes humaines

Concernant le profil de la population carcérale, on distingue les prévenus (personnes placées en détention provisoire) des condamnés ; globalement, il s'agit de personnes jeunes, pour la plupart des hommes, dont un nombre important d'étrangers. Le ministère de la Justice²²⁸ fournit, à cet égard, les chiffres suivants.

Au 1^{er} avril 2004, en métropole et outre-mer, 62 569 personnes écrouées détenues dont :

- 22 713 prévenus et
- 39 856 condamnés

2 359 femmes détenues, soit 3,8% de l'ensemble.

Au 1^{er} janvier 2004 en métropole et outre-mer : répartition par âge

	en %
Moins de 18 ans	1,2
18 à 21 ans	8,4
21 à 25 ans	17,6
25 à 30 ans	18,4
30 à 40 ans	26,5
40 à 50 ans	16,4
50 à 60 ans	8,2
60 et plus	3,3

77,8% des détenus sont français, 22,2% étrangers (y compris les apatrides et les nationalités mal définies).

Prévenus

Durée moyenne de détention provisoire : 4,3 mois pour l'année 2003 en métropole et outre-mer (1975 : 2,4 mois en métropole).

Condamnés au 1^{er} janvier 2004 en métropole et outre-mer

²²⁴ Par ex., B. BOULOC, *Pénologie, Exécution des sanctions, adultes et mineurs*, 2^e éd., Précis Dalloz, 1998, n° 241.

²²⁵ *Paroles de détenus sur le travail*, Programme d'étude financé par l'Administration Pénitentiaire et la FARAPEJ (Fédération des Associations Réflexion Action Prison et Justice), par P. DUBECHOT en collaboration avec E. DAVID et P. LE QUEAU, CREDOC, Collection des rapports, décembre 2002, n° 224, p. 26 ; Rapport d'information fait au nom de la commission des Finances, du contrôle budgétaire et des comptes économiques de la Nation sur la mission de contrôle sur le compte de commerce 904-11 de la Régie Industrielle des Etablissements Pénitentiaires (RIEP), par P. LORIDANT, 2002, p. 48 (<http://www.senat.fr>).

²²⁶ V. *infra*

²²⁷ V. *infra*

²²⁸ V. le site Internet du ministère de la Justice (<http://www.justice.gouv.fr>).

Répartition selon la **durée de la peine** :

- inférieure à 1 an : 29,2%
- de 1 à 3 ans : 23,6%
- de 3 à 5 ans : 11,6%
- plus de 5 ans : 35,6% (dont 543 réclusions criminelles à perpétuité : 1,4% de l'ensemble)

Répartition selon la **nature de l'infraction principale commise**

	%
viol et autres agressions sexuelles (sur mineur ou adulte + exhibitions sexuelles.)	22,0
vol simple et qualifié	18,4
coups et blessures volontaires	16,9
infraction à la législation sur les stupéfiants	13,9
homicide volontaire	9,3
escroquerie, recel, faux et usage de faux	6,4
homicide et atteinte involontaire à l'intégrité de la personne	5,3
infraction à la législation sur les étrangers	2,2
autre motif.	5,5

Instabilité de la population carcérale. - Une autre difficulté est liée à la main-d'œuvre qu'il s'agit d'employer²²⁹. En maison d'arrêt, les responsables sont confrontés à un roulement important des détenus, qui rend le travail difficile à organiser²³⁰. Ainsi, dans l'une d'entre elles, deux mille détenus par an sont incarcérés, sans y demeurer en moyenne plus de trois mois²³¹. Plus généralement, la population carcérale est marquée par l'instabilité, la jeunesse et de lourds handicaps sociaux²³² ; « la plupart des détenus n'a aucune qualification professionnelle²³³ et a un très faible niveau d'instruction, voire est analphabète »²³⁴ ; un nombre de plus en plus important « n'a jamais travaillé avant d'entrer en prison, à l'image de leur entourage ; ils font parfois partie de la troisième ou quatrième génération de chômeurs de leur famille »²³⁵. Beaucoup ont des problèmes comportementaux²³⁶ et refusent le rapport à l'autorité²³⁷. En tout état de cause, pour certains, « la main-d'œuvre constituée par les

²²⁹ V. J. TALBERT, « Les problèmes généraux du travail pénal », *RPDP* 1972, 597 (spéc. p. 612).

²³⁰ Entretien avec un conseiller d'insertion et de probation. Cf. également, *Paroles de détenus*, op. cit., p. 17 ; v. aussi, par ex., P. MERAND, « Le travail des détenus », in « Les prisons dites « privées », Une solution à la crise pénitentiaire ? » Actes du colloque organisé à Aix-en-Provence les 23 et 24 janvier 1987 par la Faculté de Droit et de Science Politique et l'Institut de Sciences Pénales et de Criminologie d'Aix-Marseille, Coll. Le point sur, PUAM, Economica, p. 157 (spéc. p. 165).

²³¹ Entretien avec le responsable du travail d'une maison d'arrêt.

²³² S. LORVELLEC, « Travail et peine », *RPDP* 1997, 207 (spéc. p. 214) ; *Travail et prison*, Avis du Conseil économique et social du 9 décembre 1987, *RPDP* 1989, 63 (spéc. p. 71) ; Dictionnaire permanent, Action sociale, v. Détenus, n° 6 et 106 ; J.-B. BUREILLER, « Le travail pénitentiaire », Mémoire DEA Droits de la personne et protection de l'humanité, mention droit privé, Université de Bourgogne, 1999-2000, p.33 ; entretien avec des responsables de la Direction de l'administration pénitentiaire (« il s'agit d'une population totalement socialement inadaptée ») ; entretien avec l'assistante sociale d'une maison d'arrêt.

²³³ Entretien avec la directrice adjointe d'une maison centrale.

²³⁴ Entretiens avec l'assistante sociale et le responsable du travail d'une maison d'arrêt ; J.-B. BUREILLER, op. cit., p. 33 ; P. MERAND, op. cit. (spéc. p. 165).

²³⁵ Entretien avec des responsables d'une direction régionale de l'administration pénitentiaire.

²³⁶ Entretien avec le responsable du travail d'une maison d'arrêt.

²³⁷ Entretien avec l'assistante sociale d'une maison d'arrêt.

prisonniers produit un faible rendement par manque d'assiduité et de motivation»²³⁸. Surtout, les responsables au sein de divers établissements constatent une évolution radicale de la population, en soulignant l'incarcération massive, ces dernières années, de malades mentaux²³⁹. Les prisons comptent également un grand nombre de toxicomanes²⁴⁰. Or, ces personnes seraient souvent dans l'incapacité de travailler.

Affectation aléatoire du détenu dans un établissement pénitentiaire donné. - La compétence ou la qualification professionnelle des détenus n'entre pas en ligne de compte pour leur affectation dans un établissement donné. La répartition des condamnés dans les prisons s'effectue effectivement « compte tenu de leur catégorie pénale, de leur âge, de leur état de santé et de leur personnalité »²⁴¹. La procédure d'orientation des condamnés est définie précisément par les articles D. 74 et suivants du Code de procédure pénale. Sommairement, les condamnés dont le temps d'incarcération restant à subir est égal ou inférieur à un an « demeurent, en principe, dans l'établissement où ils ont été affectés initialement ; dans les autres cas, l'orientation a lieu au niveau régional, pour les condamnés à des peines d'une durée moyenne, et au niveau du ministère de la Justice pour les condamnés à de longues peines »²⁴². Dans les cas les plus difficiles et pour les condamnations les plus lourdes, l'intéressé est envoyé au centre national d'observation de Fresnes où il est soumis à différents examens de nature médicale et psychologique²⁴³. Par ailleurs, l'affectation n'est jamais définitive, soit que le condamné demande et obtienne son transfert dans un autre établissement, soit que ce changement soit décidé à l'initiative des autorités²⁴⁴.

Cette affectation dépend donc, avant tout, du profil carcéral de l'individu²⁴⁵. Ainsi, parmi les critères utilisés en pratique figurent « *tout d'abord l'état d'encombrement de l'établissement pénitentiaire — si un tel établissement est déjà surpeuplé, le condamné sera affecté ailleurs en priorité —, puis les critères familiaux*²⁴⁶, *le souhait de la personne intéressée et, en dernier lieu, de façon très résiduelle, les possibilités de travail* »²⁴⁷. Sur ce dernier point, il arrive que

²³⁸ *Paroles de détenus sur le travail*, Programme d'étude financé par l'Administration Pénitentiaire et la FARAPEJ (Fédération des Associations Réflexion Action Prison et Justice), par P. DUBECHOT en collaboration avec E. DAVID et P. LE QUEAU, CREDOC, Collection des rapports, décembre 2002, n° 224, p. 17.

²³⁹ Cf., notamment, entretiens avec le gradé d'atelier d'un centre de détention, l'assistante sociale d'une maison d'arrêt et des responsables d'un groupe privé gérant un centre de détention (selon ces derniers, « *ce phénomène crée des clivages entre les prisonniers : les anciens, dont certains ont appris leur métier en prison et qui respectent les règles du travail, ne supportent pas l'attitude des malades* ») ; J.-B. BUREILLER, op. cit., p. 33

²⁴⁰ Entretien avec l'assistante sociale d'une maison d'arrêt ; J.-B. BUREILLER, op. cit., p. 33.

²⁴¹ Article 717-1 du Code de procédure pénale.

²⁴² Entretien avec un responsable d'une direction régionale de l'administration pénitentiaire.

²⁴³ Cf. article D. 81-2 du Code de procédure pénale ; v. J. FAVARD, *Répertoire Pénal*, V° Prison, 2000, n° 102. Selon un rapport, faute de places disponibles, le CNO serait un goulet d'étranglement important ; il faudrait donc le décentraliser et créer des CNO régionaux, Rapport d'information fait au nom de la commission des Finances, du contrôle budgétaire et des comptes économiques de la Nation sur la mission de contrôle sur le compte de commerce 904-11 de la Régie Industrielle des Etablissements Pénitentiaires (RIEP), par P. LORIDANT, 2002, p. 103 et mesure n° 60 (<http://www.senat.fr>).

²⁴⁴ Sur les conséquences d'un transfert sur la relation de travail, v. *infra* (déclassement).

²⁴⁵ J. TALANDIER, « La problématique travail-prison : les intentions à la peine », Dossier « Chères, très chères prisons... », *Economie et Humanisme*, juin 1994, 41 (spéc. p. 46).

²⁴⁶ Parfois le rapprochement familial est le premier critère d'affectation (entretien avec la directrice adjointe d'un centre de détention).

²⁴⁷ Entretiens avec un responsable d'une direction régionale de l'administration pénitentiaire, le directeur adjoint d'un centre de détention, le responsable de la formation et la directrice adjointe d'une maison centrale.

des établissements diffusent des offres d'emploi, ce qui justifie alors que le condamné qui souhaite occuper l'un des postes proposés y soit affecté ou transféré²⁴⁸.

Quant au souhait émis par le condamné, il est le plus souvent motivé par la volonté d'obtenir un rapprochement familial²⁴⁹. Il arrive que ce choix soit également fonction du travail fourni dans un établissement donné ; lorsque les prisonniers sont sur le point de quitter la maison d'arrêt, « *ils n'hésitent pas à s'adresser aux responsables pour savoir quel travail il est possible d'obtenir dans les établissements où ils pourraient être affectés, et comment ce travail se déroule concrètement sur place*²⁵⁰ ; *ce dont il est éventuellement tenu compte ; mais, en l'occurrence, il n'y a rien non plus de systématique, notamment parce que le travail peut n'être qu'un prétexte pour être affecté dans un établissement, certains centres de détention étant particulièrement prisés par les détenus* »²⁵¹. Afin de remédier au problème du sous-emploi en prison, certains auteurs préconisent une meilleure répartition de la population pénale en fonction de ses qualifications²⁵².

Si le Code de procédure pénale prend soin d'énumérer soigneusement les différentes formes de travail à même d'être utilisées en prison, ses dispositions se bornent malgré tout à énoncer les principes essentiels régissant la relation de travail unissant le détenu à son employeur. Les difficultés d'organisation du travail pénitentiaire expliquent, en grande partie, cette absence de réel encadrement juridique.

II. - L'ABSENCE D'ENCADREMENT JURIDIQUE DU TRAVAIL PENITENTIAIRE

Dans un avis du 9 décembre 1987, rendu à propos du travail pénitentiaire, le Conseil économique et social a relevé l'existence d'une « zone de non-droit du travail » due à l'absence de qualification juridique claire de la relation de travail : en l'occurrence, il n'y a « ni contrôle, ni sanction des modalités de rupture, ni garantie de salaire, ni expression collective, ni enfin possibilité de recours au contentieux individuel »²⁵³. Le risque d'arbitraire inhérent à l'existence de cette zone de non-droit (A) justifierait une réforme globale de la matière (B).

A. - L'existence d'une zone de non-droit

La zone de non-droit entourant le travail pénitentiaire est finalement révélatrice du « contraste frappant entre l'ensemble des garanties légales données à l'accusé lors de son procès et la liberté laissée aux autorités pénitentiaires dans l'exécution des peines »²⁵⁴. L'examen des textes applicables montre, en effet, que le travail pénitentiaire est très peu réglementé (1) ; cela s'explique en raison des obstacles tenant à l'élaboration d'un cadre juridique (2).

²⁴⁸ Entretiens avec la directrice adjointe d'un centre de détention et le responsable de la formation d'une maison centrale (selon ce dernier, « *dans un centre de détention, où l'on recherchait un détenu qualifié pour occuper un emploi impliquant de savoir utiliser un logiciel précis, l'offre d'emploi a fait l'objet d'un affichage* ») ; entretien avec la directrice adjointe d'une maison centrale (« *des échanges de courriers ont lieu entre le CNO et la direction régionale, lorsque les postes requièrent une qualification, emplois pour lesquels on manque effectivement de main-d'œuvre* »).

²⁴⁹ Entretiens avec un responsable d'une direction régionale de l'administration pénitentiaire et le responsable du travail d'une maison d'arrêt.

²⁵⁰ Entretien avec le responsable du travail d'une maison d'arrêt.

²⁵¹ Entretien avec un responsable d'une direction régionale de l'administration pénitentiaire.

²⁵² TALBERT, Les problèmes généraux du travail pénal, RPDP 1972, spéc. p. 612 ; *Travail et prison*, Avis du Conseil économique et social du 9 décembre 1987, RPDP 1989, 63 (spéc. p. 89).

²⁵³ *Travail et prison*, Avis du Conseil économique et social du 9 décembre 1987, op. cit. (spéc. p. 74).

²⁵⁴ Professeur P. Cornil, cité par P. LANDREVILLE, « Les détenus et les droits de l'homme », RDPC 1978, 387.

1) L'examen des textes applicables

Trop parcellaires, les dispositions du droit français ne permettent pas d'encadrer suffisamment la relation de travail du détenu avec son employeur (1), ce que ne pallie pas le droit international (2).

a) Le droit français

L'organisation législative du vide juridique - Le travail pénitentiaire est actuellement régi par les articles 716, 717-3, 718 et D.99 et suivants, ainsi numérotés depuis la loi du 9 mars 2004 n° 2004-204 dite loi Perben II. Le droit en vigueur présente d'importantes lacunes : trop générales, les règles prévues par le Code laissent dans l'ombre de nombreuses questions ; par exemple, rien n'est prévu concernant la procédure à suivre pour recruter les détenus au travail (formalisation de la demande d'emploi, prise de décision, information du condamné, période d'essai, ...) ou encore l'existence d'un salaire minimum. En outre, les textes, qui sont parfois mal rédigés parce qu'ils traitent en même temps de questions qui n'ont aucun lien logique entre elles (par exemple, l'article D. 101), sont dispersés ; ainsi, pour connaître le régime applicable aux mineurs, il faut se reporter à l'article D. 516, texte que l'on ne peut connaître qu'après avoir lu l'ensemble des dispositions réglementaires relatives au régime de la détention dans les établissements pénitentiaires ; par ailleurs, le régime de la semi-liberté est intégré à la fois dans le Code de procédure pénale et dans le Code pénal ; de même, les règles relatives à la protection sociale des détenus figurent dans le Code de la sécurité sociale. Par contraste, les détenus bénéficient, cependant, d'un véritable statut en matière de protection sociale : les règles posées sont à la fois plus claires — dans le Code de la sécurité sociale, il existe ainsi une section consacrée aux détenus — et plus protectrices²⁵⁵.

Fondamentalement, la question qui reste posée est celle de l'applicabilité du droit commun du travail ; certes, dans plusieurs cas, le Code de procédure pénale exclut expressément toute référence au Code du travail ; ainsi, les articles 717-3, alinéa 3 et D. 103 précisent que les détenus ne peuvent pas signer de contrat de travail ; mais le même Code de procédure pénale précise que certaines dispositions du Code du travail sont applicables au travail pénitentiaire²⁵⁶. De telles indications normatives mais surtout l'observation en pratique de formes indéniables de travail subordonné permettent de continuer à s'interroger sur la nécessité de se référer d'une façon ou d'une autre, sur certains points, au Code du travail ; ainsi, certains responsables de l'administration pénitentiaire estiment que « *toute situation non envisagée par le Code de procédure pénale implique de se référer au Code du travail — notamment pour la loi sur les 35 heures ou la législation concernant la retraite* »²⁵⁷. Mais cette analyse n'est pas suffisamment respectueuse de l'esprit des textes : les dispositions du Code du travail sont applicables exclusivement aux titulaires d'un contrat de travail ; dès lors que les détenus ne sont pas salariés, ils ne peuvent pas prétendre en bénéficier. Il n'en demeure pas moins que la situation faite aux détenus travailleurs peut être repensée, y compris

²⁵⁵ V. *infra*.

²⁵⁶ Ainsi de l'indication formelle de l'application du « livre 2 du titre 3 du code du travail et des décrets pris pour son application » à l'article D.109 du Code de procédure pénale, indication — au passage — erronée puisqu'il s'agit en réalité d'un renvoi au Titre 3 du Livre 2 ...

²⁵⁷ Entretien avec le responsable du travail d'une maison d'arrêt.

en la situant dans le débat plus général de l'instauration d'un droit commun minimal du travail dont bénéficierait l'ensemble des travailleurs qu'ils soient ou non salariés²⁵⁸.

L'idée de vide juridique est par ailleurs renforcée par l'observation de la pratique des responsables de l'Administration pénitentiaire ; ceux-ci se réfèrent, en effet, pour l'essentiel à des circulaires et des notes de service²⁵⁹ ; on ne peut que souligner combien ces dernières sont difficilement accessibles au justiciables²⁶⁰. Plus fondamentalement, l'utilisation de cette technique consacre « un recul de la règle de droit vers le précaire et le confidentiel »²⁶¹, recul assurément contestable. Bien plus, il arrive que ces circulaires et notes de service contredisent directement la loi²⁶². A ce sujet, un rapport a préconisé de « refondre l'ensemble des circulaires relatives au droit de la prison en les limitant à leur fonction interprétative »²⁶³. On notera également que l'article 2 de la loi n° 2000-321 du 12 avril 2000 relative aux droits des citoyens dans leurs relations avec l'administration impose d'organiser un accès simple aux règles de droit qu'elle édicte, exigence qui n'est aucunement respectée en l'état de la pratique²⁶⁴.

Le « Plan d'amélioration des conditions de travail et de l'emploi », dit Pacte 2, couvrant les années 2000-2003, a également fixé aux établissements pénitentiaires un certain nombre d'objectifs pouvant contribuer à clarifier les règles applicables ; il convient ici de se reporter aux circulaires du 29 mai 2000²⁶⁵ et du 27 août 2001 sur les indicateurs et tableaux de bord de Pacte 2²⁶⁶. Le premier objectif visait à « procurer une activité à tous les détenus qui en font la demande », avec pour enjeu principal l'insertion ou la réinsertion des détenus par l'exercice d'une activité professionnelle. « Améliorer la cohérence des dispositifs d'insertion professionnelle » représentait le deuxième objectif ; en l'occurrence, plusieurs actions devaient être menées telle que la création de commissions de classement et/ou d'orientation²⁶⁷ chargées de statuer sur les demandes de travail et de recruter les détenus. Enfin, le troisième objectif numéro tendait à « rapprocher le travail pénitentiaire du droit commun » ce qui impliquait en particulier de formaliser la relation de travail dans un « support d'engagement professionnel ». Parallèlement, pour chaque établissement, un plan d'action local sur la question du travail devait être mis en place. Afin d'atteindre au mieux ces résultats, un

²⁵⁸ Cf. not. Le travail dans vingt ans, Commissariat Général du Plan, rapport de la commission présidée par J. BOISSONNAT, Odile Jacob, La Documentation Française, Paris, 1995 ; A. SUPIOT (sous dir.), Le travail en perspectives, LGDJ, coll. droit et société, 1998.

²⁵⁹ A titre d'illustration, l'une de ces notes prévoit que les détenus en procédure criminelle n'ont pas accès au service général, v. *infra*.

²⁶⁰ On peut certes essayer de se les procurer en utilisant, pour ceux qui le peuvent, l'intranet du ministère de la Justice ; toutefois, il semble qu'il puisse arriver que certains responsables de la Direction centrale de l'administration pénitentiaire, rédacteurs de textes, éprouvent eux-mêmes des difficultés à en retrouver la trace. Dans un autre cas, ignorants de l'existence d'une note datant du 18 octobre 2000 relative à l'entrée en vigueur le 1^{er} novembre 2000 de l'article 24 de la loi n° 2000-321 du 12 avril 2000 concernant les droits des citoyens dans leurs relations avec les administrations, les intéressés s'apprêtent à rédiger une nouvelle note sur le sujet (cf. entretiens avec des responsables de la Direction e l'administration pénitentiaire).

²⁶¹ Concl., TRICOT sur CE, Ass., 29 janv. 1954, Institution Notre-Dame du Kreisker, *RPDA* 1954, 50.

²⁶² V. à propos de la note de 18 octobre 2000 et de la circulaire AP 2000-05 du 31 octobre 2000 relatives à la loi n° 2000-321 du 12 avril 2000 concernant les droits des citoyens dans leurs relations avec les administrations, E. PECHILLON, « Droit pénitentiaire : La réécriture de la loi par voie de circulaires (1^{ère} partie) », Petites affiches 20 mars 2001, n° 56, 8.

²⁶³ Rapport de la commission présidée par M. CANIVET, relatif à l'amélioration du contrôle extérieur des établissements pénitentiaires, La Documentation française, 2000 (proposition n° 3).

²⁶⁴ Pour des critiques, v. E. PECHILLON, op. cit. (spéc. p. 11).

²⁶⁵ Circulaire AP n° 00-3 JUSE0040047C, 29 mai 2000 : BO min. Just., n° 78, 1^{er} avril-30 juin 2000.

²⁶⁶ Circulaire AP JUSE0140063C, 27 août 2001.

²⁶⁷ V. *infra*.

« Guide méthodologique » et un « Guide d'élaboration du diagnostic et de construction du Plan d'Action de l'établissement » ont été diffusés auprès des responsables locaux. Il n'en demeure pas moins que de telles directives sont loin d'avoir toujours été respectées ; certains responsables d'établissement admettent ainsi ne pas tenir compte du Pacte 2²⁶⁸ ; il y a donc ici parfois un décalage entre le discours tenu par la Direction centrale et les pratiques locales.

La diversité des pratiques existantes. – D'un établissement pénitentiaire à un autre, les pratiques sont souvent radicalement différentes ; de telles variations confortent l'idée de zone de « non-droit » à propos des espaces carcéraux. Il paraît impossible de classer les établissements au seul regard de leur statut de maison d'arrêt, de centre de détention ou de maison centrale ; faute de réglementation précise, l'organisation locale du travail pénitentiaire dépend, en effet, non seulement de l'initiative personnelle des chefs d'établissement, mais aussi de plusieurs autres paramètres, tels que la dangerosité plus ou moins importante de la population carcérale, la vétusté des locaux disponibles ou tout simplement les possibilités d'emploi²⁶⁹.

La diversité des situations observables paraît aussi favorisée par un rapport assez approximatif au droit de la part de responsables d'établissement comme de ceux de la Direction régionale. Ceux-ci n'apparaissent pas toujours véritablement au fait du droit positif ; plusieurs d'entre eux estiment, par exemple, que le refus de l'administration pénitentiaire de classer un détenu au travail n'ouvre aucun recours²⁷⁰ ; de même, certains responsables semblent ignorer que les mineurs ont le droit de travailler comme les autres détenus²⁷¹ ; dans d'autres cas, on apporte des réponses pour le moins contradictoires à la question de la répartition des responsabilités en matière d'hygiène et de sécurité²⁷².

Dans de telles conditions, on se doit de nuancer les affirmations reposant y compris sur des observations de terrain. Par ailleurs, certaines explications figurant dans des ouvrages théoriques, des articles d'auteur ou même des guides pratiques ne sont jamais parfaitement fiables : ce qui est vrai pour un établissement l'est rarement pour tous.

On doit enfin souligner que les responsables de la Direction centrale ou ceux de la Direction régionale appréhendent de façon très relative parfois l'état des pratiques locales. A titre d'illustration, d'après l'un des représentants de la Direction à Paris, l'insuffisance professionnelle ne constitue pas une cause de déclassement, ce qui est contredit par tous les responsables d'établissement rencontrés²⁷³. L'estimation des règles applicables est donc différente non seulement d'un établissement à un autre, mais encore en fonction des échelons hiérarchiques.

Sans remettre en cause une certaine autonomie des directions d'établissement, il paraît nécessaire de disposer d'un cadre de référence commun afin d'atténuer les inégalités de traitement et de permettre aux détenus de bénéficier d'un minimum de garanties. Il est évident que de simples circulaires ou même des objectifs tels que ceux du Pacte 2 ne présentent pas une garantie suffisante du respect du droit. Seul un encadrement législatif minimum peut

²⁶⁸ Entretien avec le responsable de la formation d'une maison centrale.

²⁶⁹ Dans une maison centrale visitée, dès lors que l'offre de travail est suffisante, on ne juge pas utile d'encadrer ce dernier dans des règles précises (entretien avec un conseiller d'insertion et de probation).

²⁷⁰ V. *infra*.

²⁷¹ Entretien avec le responsable du travail d'une maison d'arrêt ; v. *infra*.

²⁷² V. *infra*.

²⁷³ V. *infra*.

permettre d'atteindre ce résultat. Il faudrait ainsi procéder à une refonte globale des textes en vigueur, autrement dit unifier les dispositions qui sont actuellement éparses et les compléter efficacement²⁷⁴.

Il reste à voir si le droit européen ou international peut ici constituer une source d'inspiration ; tel ne semble pas le cas dès lors qu'ils abordent uniquement des questions d'ordre général.

b) Le droit international et européen

De façon générale, le travail pénitentiaire ne serait pas contraire à l'article 8 du Pacte international relatif aux droits civils et politiques, prohibant le travail forcé ou obligatoire²⁷⁵. Certaines de ses formes pourraient toutefois tomber sous le coup de la Convention internationale contre la torture et autres peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants du 10 décembre 1984. Bien que le travail pénitentiaire, en tant que tel, ne soit pas visé dans un instrument de l'Organisation Internationale du Travail (O.I.T.), la Convention n° 29 prohibant le travail forcé²⁷⁶, est invoquée par la Commission d'experts de l'OIT qui adresse régulièrement en ce sens des observations à différents gouvernements²⁷⁷.

Au plan européen, le travail obligatoire en prison ne peut pas se voir opposer l'article 4 § 2 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales ; en effet, si ce texte stipule que « Nul ne peut être astreint à accomplir un travail forcé ou obligatoire », ses rédacteurs ont toutefois exclu de son champ d'application « tout travail requis normalement d'une personne soumise à la détention dans les conditions prévues par l'article 5 de la présente Convention, ou durant sa mise en liberté conditionnelle » (article 4 § 3 a)²⁷⁸. La jurisprudence européenne considère, à cet égard, que le travail pénitentiaire obligatoire est conforme à la Convention, à condition qu'il tende au reclassement du détenu²⁷⁹. Le travail pénitentiaire, pour autant qu'il serait extrêmement dur ou pénible pourrait néanmoins franchir le seuil d'un traitement inhumain ou dégradant au sens de l'article 3 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales²⁸⁰. En pareil cas, il serait possible d'invoquer la Convention européenne pour la prévention de la torture et des peines ou traitements inhumains ou dégradants adoptée à Strasbourg le 26 novembre 1987, en vue d'assurer une meilleure garantie du respect de l'article 3 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales.

²⁷⁴ V. également, pour une réforme du droit pénitentiaire dans son ensemble, E. PECHILLON, « L'intervention attendue du parlement en matière pénitentiaire : réforme de fond ou toilettage législatif ? », *RPDP* 2000, n° 4, p. 493.

²⁷⁵ Article 8 § 3 a) : « Nul ne sera astreint à accomplir un travail forcé ou obligatoire ». Ce « paragraphe ne saurait être interprété comme interdisant, dans les pays où certains crimes peuvent être punis de détention accompagnée de travaux forcés, l'accomplissement d'une peine de travaux forcés, infligée par un tribunal compétent » (article 8 § 3 b)) et « N'est pas considéré comme travail forcé ou obligatoire (...) : Tout travaux ou service, non visé à l'alinéa b), normalement requis d'un individu qui est détenu en vertu d'une décision de justice régulière ou qui, ayant fait l'objet d'une telle décision, est libéré conditionnellement » (article 8 § 3 c)).

²⁷⁶ Adoptée en 1930 et ratifiée par la France en 1937 ; V. *infra*

²⁷⁷ V. *infra*.

²⁷⁸ V. SOYER, La condition du détenu par rapport à la CEDH, in La condition juridique du détenu p. 71 s. (spéc. p. 77-78).

²⁷⁹ CEDH, 24 juin 1982, Van Droogenbroeck c/ Belgique, cité par J. PRADEL, *Manuel de droit pénal général*, 14^e éd., Cujas, 2002, n° 717, J. PRADEL et G. CORSTENS, *Droit pénal européen*, 2^e éd., Dalloz, 2002, n° 293 et S. LORVELLEC, « Travail et peine », *RPDP* 1997, 207 (spéc. p. 221, note 32).

²⁸⁰ J. PRADEL et G. CORSTENS, op. cit., n° 293 ; v. la jurisprudence citée par ces auteurs.

Une Recommandation n° R. (87) 3 du Comité des ministres du Conseil de l'Europe sur les « Règles pénitentiaires européennes »²⁸¹, intéresse spécifiquement la condition des prisonniers ; cette Recommandation, adoptée le 12 février 1987, constitue une refonte de la Résolution n° 73 (5) du 19 janvier 1973 qui elle-même représentait une adaptation au niveau européen de l'Ensemble des règles *minima* pour le traitement des détenus adopté par le Congrès des Nations Unies en 1955. Les Règles pénitentiaires européennes comprennent un préambule suivi de cent articles, répartis en cinq parties, dont plusieurs sont consacrés au travail pénitentiaire (articles 71 et suivants). Toutefois, ces Règles sont dépourvues de caractère contraignant ; elles auraient seulement valeur de « code déontologique » pour l'administration pénitentiaire. Cela dit, rien n'empêcherait de les viser dans un recours soit devant la Cour européenne des droits de l'homme soit devant le juge national²⁸².

Par ailleurs, on doit souligner l'existence d'un projet de Charte pénitentiaire européenne, sous l'impulsion du Conseil de l'Europe ; ce texte en toute hypothèse n'aurait pas vocation à revêtir une force obligatoire²⁸³.

Les dispositions de droit international ou européen ne permettent donc pas de pallier véritablement les insuffisances du droit interne ; il faut dire que les obstacles tenant à l'élaboration d'un cadre juridique à l'échelon national expliquent aussi certainement l'absence d'impulsion en ce sens au niveau supranational.

2) Les obstacles tenant à l'élaboration d'un cadre juridique

L'élaboration d'un cadre juridique se heurte à des difficultés non négligeables. On relève, tout d'abord, des obstacles tenant à la culture pénitentiaire : en prison, la sécurité demeure la principale préoccupation²⁸⁴ ; ainsi, le travail ne constituerait pas une priorité pour les directeurs d'établissement²⁸⁵, même si certains d'entre eux en sont soucieux. Pour leur part, les groupements privés gérant les établissements 13 000 dénoncent volontiers « *l'immobilisme de l'administration pénitentiaire* » avec laquelle ils devraient « *longuement négocier pour obtenir la moindre avancée* »²⁸⁶ ; de leur côté certains directeurs d'établissement dénoncent « *l'inertie* » de ces mêmes groupements²⁸⁷. Il faut aussi évoquer le poids de l'influence des personnels pénitentiaires : en France, toute réforme allant dans le sens d'une reconnaissance de droits aux détenus serait souvent « *considérée comme injuste par le personnel, surtout par les syndicats de gardiens qui revendiquent une amélioration de leur propre statut* »²⁸⁸.

²⁸¹ V. document en annexe.

²⁸² P. COUV RAT, « Les règles pénitentiaires de l'Europe », *RSC* 1988, 132 ; P. PEDRON, *La prison et les droits de l'homme*, LGDJ, 1995, p. 30-32 ; H. TULKENS, K. NEALE, H. GONSA, G. LAKES et L. DAGA, « Les règles pénitentiaires européennes », *Bulletin d'information pénitentiaire*, n° 9, juin 1987, p. 3 s. ; J. PRADEL, « Les nouvelles règles pénitentiaires européennes », *RPDP* 1988, 88.

²⁸³ Entretien avec des responsables de la Direction de l'administration pénitentiaire.

²⁸⁴ « *Le souci principal c'est de parvenir à changer les mentalités du personnel et de la hiérarchie qui considèrent le travail pénitentiaire uniquement comme une occupation* », entretien avec le responsable de la RIEP d'une maison centrale.

²⁸⁵ V. Rapport d'information fait au nom de la commission des Finances, du contrôle budgétaire et des comptes économiques de la Nation sur la mission de contrôle sur le compte de commerce 904-11 de la Régie Industrielle des Etablissements Pénitentiaires (RIEP), par P. LORIDANT, 2002, p. 49 et mesure n° 4 (<http://www.senat.fr>), qui propose de prendre en compte dans la notation des directeurs d'établissement leurs efforts en matière de travail pénitentiaire.

²⁸⁶ Entretien avec des responsables d'un groupe privé gérant un centre de détention.

²⁸⁷ Entretien avec le directeur adjoint d'un centre de détention.

²⁸⁸ Entretien avec des responsables de la Direction de l'administration pénitentiaire ; ces propos ont été confirmés en termes moins tranchés par la directrice adjointe d'un centre de détention.

Par ailleurs, certains soulignent que surtout il n'existe pas de groupes de pression suffisamment puissants pour permettre l'amélioration du statut des détenus. Peu d'études de type universitaire ont été réalisées sur le sujet du travail pénitentiaire ; la question n'intéresse pas non plus les magistrats — l'efficacité du juge de l'application des peines demeure modeste — ni les avocats, dont le rôle se limite à défendre les intéressés avant leur condamnation. Seuls quelques organismes se chargent effectivement de défendre les droits des prisonniers tel l'Observatoire International des Prisons²⁸⁹.

La question du travail pénitentiaire est aussi secondaire pour la plupart des hommes politiques ; globalement, l'opinion publique se montre, en effet, hostile à tout progrès dans ce domaine²⁹⁰ ; s'intéresser à cette question est pour le moins peu porteur électoralement. Outre l'idée de l'homme de la rue d'une peine globale bien méritée, purgée dans une prison « quatre étoiles », figure parmi les dénonciations, la critique traditionnelle de la concurrence déloyale pratiquée par les prisonniers à l'égard de l'industrie libre²⁹¹. A cela pourrait être ajoutée, pour certains, la crainte de voir accordés à des personnes incarcérées plus de droits qu'elles n'en auraient à l'extérieur, ainsi par exemple des étrangers en situation irrégulière²⁹².

Plus objectivement, il faut souligner combien la question du travail pénitentiaire ne peut être posée qu'au regard du contexte actuel des conditions de détention rendues souvent intolérables du fait de la surpopulation carcérale : en comparaison des problèmes soulevés, la question du travail peut apparaître effectivement accessoire ; d'après certains responsables, « si le nombre d'incarcérations continue encore à augmenter, la question du travail devra être laissée de côté, pour parer à d'autres urgences »²⁹³.

On se doit de relever cependant certaines évolutions. Ces dernières années, la question des conditions de vie des prisonniers a ainsi été largement médiatisée²⁹⁴. L'opinion manifeste, plus largement, un regain d'intérêt pour les droits des minorités²⁹⁵ et de leur côté, les détenus revendiquent davantage leurs droits²⁹⁶. De même, les moyens octroyés à l'administration pénitentiaire ont été augmentés, des programmes de construction de nouveaux établissements

²⁸⁹ Entretien avec J. FAGET, chercheur CNRS, CERVL IEP Bordeaux.

²⁹⁰ F. JACOMET, *Juris-Classeur, Procédure pénale*, Art. 717 à 720, Détention, Exécution des peines privatives de liberté, Généralités, 1998, n° 272 ; *Juris-Classeur, Procédure pénale*, Art. 724 à 728, Détention, Dispositions communes aux différents établissements pénitentiaires, 1991, n° 329.

²⁹¹ Par ex., J. LARGUIER, *Criminologie et science pénitentiaire*, 9^e éd., Précis Dalloz, 2001, p. 174 ; J. LARGUIER, *Travail pénitentiaire, Répertoire Dalloz*, V^o Travail, n° 10 ; V. la contre argumentation, TALBERT, Les problèmes généraux du travail pénal, RPDP 1972, 597 (spéc. p. 600 s.) ; B. BOULOC, *Pénologie, Exécution des sanctions, adultes et mineurs*, 2^e éd., Précis Dalloz, 1998, n° 240 ; M. FIZE, « Le travail en prison au XIX^e siècle », in « Travail en détention : Pour qui ? Pour quoi ? », *Prison-Justice* janvier 2001, n° 92, p. 10. En 1848, l'administration avait tenté de supprimer le travail, mais ce dernier fut rapidement rétabli ; sur ce point, v. par ex., R. BADINTER, *La prison républicaine*, Le livre de poche, 1992, p. 212 ; S. LORVELLEC, « Travail et peine », RPDP 1997, 207 (spéc. p. 221, note 30).

²⁹² Entretien avec J. FAGET, op. cit.

²⁹³ Entretien avec des responsables d'une direction régionale de l'administration pénitentiaire. « Ainsi, la question du contrat de travail n'est pas une priorité par rapport à la globalité des problèmes qui se posent en prison, y compris aux yeux des détenus » (entretien avec des responsables de la Direction de l'administration pénitentiaire).

²⁹⁴ V. *infra*.

²⁹⁵ P. LANDREVILLE, « Les détenus et les droits de l'homme », RDPC 1978, 387 (spéc. p. 388).

²⁹⁶ *Ibidem*.

pénitentiaires²⁹⁷ et des campagnes de recrutement de personnel pénitentiaire supplémentaire²⁹⁸ ayant été engagés. Pour ce qui concerne le travail pénitentiaire lui-même, il a donné lieu à un rapport du sénateur Paul Loidant ; son régime a été partiellement réformé, notamment par la loi du 9 septembre 2002, mais une réforme globale se fait attendre.

B. - La nécessité d'une réforme globale

Le malaise pénitentiaire est un problème récurrent²⁹⁹. Après l'écho médiatique reçu en 2000 par un livre de Véronique Vasseur, médecin-chef à la prison de la Santé³⁰⁰, deux commissions d'enquêtes de l'Assemblée nationale et du Sénat avaient conduit à la publication de rapports³⁰¹. Le gouvernement Jospin avait alors envisagé d'élaborer une « grande loi pénitentiaire »³⁰² ; les responsables de la Direction de l'administration pénitentiaire avaient travaillé très activement à un projet qui visait notamment à introduire le principe d'un contrat de travail. Ce projet n'a pas abouti. Actuellement, les responsables de la Direction centrale travailleraient sur un nouveau projet, ce dernier aurait toutefois moins d'ambition que le précédent puisqu'il tendrait à modifier ponctuellement les dispositions du Code de procédure pénale, sans pour autant donner le droit aux détenus de conclure un contrat³⁰³. Quoi qu'il en soit, une loi apparaît désormais nécessaire tant pour finaliser le rôle du travail pénitentiaire (1) que pour consacrer un rapprochement avec le droit commun du travail (2).

1) Le rôle du travail pénitentiaire

Le régime actuel du travail pénitentiaire répond à une approche traditionnelle (a) qui doit désormais être repensée (b).

a) L'approche traditionnelle du travail pénitentiaire

Traditionnellement, sans méconnaître sa dimension économique, on peut estimer que le travail pénitentiaire remplit une double fonction : c'est à la fois un moyen de maintenir la discipline et un moyen de réinsertion.

Un outil de discipline. – L'utilisation du travail pénitentiaire pour maintenir la discipline est ancienne : au XIX^e siècle, l'idée prédominait selon laquelle le travail en détention était primordial pour assurer l'ordre³⁰⁴. De nos jours, le travail est encore considéré par une grande partie du personnel de l'administration pénitentiaire comme un outil essentiel de gestion de la

²⁹⁷ V. Rapport fait au nom de la Commission des Finances, de l'Economie générale et du Plan sur le projet de loi de finances pour 2003 (n° 230), par G. GARREZ et P. ALBERTINI, Annexe 33 (www.assemblee-nat.fr) ; Dictionnaire permanent, Action sociale, v. Détenus, n° 5.

²⁹⁸ J.-P. CERE, « La loi n° 2002-1138 du 9 septembre 2002 et l'amélioration du fonctionnement et de la sécurité des établissements pénitentiaires », *D.* 2002, 3224.

²⁹⁹ Dictionnaire permanent, Action sociale, v. Détenus, n° 4.

³⁰⁰ Véronique VASSEUR, Médecin-chef à la prison de la Santé, Le Cherche-Midi éditeur, 2000.

³⁰¹ *La France face à ses prisons*, Rapport de la Commission d'enquête sur la situation dans les prisons françaises, Président : L. MERMAZ. Rapporteur : J. FLOCH, le 28 juin 2000 (<http://www.assemblee-nat.fr>) ; *Prison : une humiliation pour la République*, Rapport de la Commission d'enquête sur les conditions de détention dans les établissements pénitentiaires en France, éd. du Sénat, 2000. Par J.-J. HYEST et G.-P. CABANEL, p. 191 (<http://www.senat.fr>).

³⁰² Dictionnaire permanent, Action sociale, v. Détenus, n° 4 ; entretien avec un responsable de la Direction de l'administration pénitentiaire.

³⁰³ Entretien avec des responsables de la Direction de l'administration pénitentiaire.

³⁰⁴ M. FIZE, « Le travail en prison au XIX^e siècle », *in* Prison-Justice, « Travail en détention : pour qui ? pour quoi ? » 2001, n° 92.

détention³⁰⁵ ; il est alors conçu comme un moyen d'occupation³⁰⁶ permettant de réguler les tensions³⁰⁷. Selon les propos d'un responsable de maison d'arrêt, « *On ne peut pas nier que le travail est un facteur de paix sociale. Les surveillants estiment ainsi que plus il y a de détenus inoccupés, plus on s'expose à des incidents ; c'est la raison pour laquelle ils préfèrent travailler à l'étage où les détenus ont un emploi, plutôt qu'au 6^{ème} étage qui rassemble uniquement des personnes inoccupées. Considéré sous cet aspect, le travail pénitentiaire remplit le même rôle que n'importe quelle autre activité, telle que la formation, le sport ou les activités ludiques ; souvent, d'ailleurs, les détenus hésitent à choisir le travail plutôt qu'une autre occupation, notamment le sport. En définitive, l'essentiel est de combler les temps morts, sans égard à la nature de l'activité. Le travail constitue simplement un atout supplémentaire dans la mesure où il permet de gagner de l'argent ; pour autant, il s'agit d'une occupation comme une autre* »³⁰⁸. Inversement, d'autres responsables refusent de réduire le travail à une simple occupation ; ainsi, pour l'un d'entre eux, « *conçu de cette façon, le système ne fonctionnerait pas, car les détenus perdraient toute motivation* » ; pour cette raison, l'intéressé s'efforce « *de leur faire prendre conscience de l'importance de leur rôle de travailleurs* », notamment en leur expliquant que « *leur travail s'insère dans une continuité de production impliquant d'autres travailleurs à l'extérieur* »³⁰⁹.

Un outil de réinsertion. - Le travail pénitentiaire comprend également un objectif de réinsertion. Cette préoccupation apparaît, d'ailleurs, dans le Code de procédure pénale ; l'article 717-3, alinéa 1^{er} dispose ainsi que « Les activités de travail et de formation professionnelle sont prises en compte pour l'appréciation des gages de réinsertion et de bonne conduite des condamnés »³¹⁰.

Cette fonction de réinsertion est soulignée par nombre d'auteurs³¹¹. Aux yeux de plusieurs responsables de l'administration pénitentiaire, elle est également primordiale³¹² : « *avant tout, le travail permet ainsi l'apprentissage d'une discipline de vie avec l'obligation de se lever, de s'habiller et de se laver, d'être à l'heure le matin, de respecter l'autorité et les termes du contrat, etc.* »³¹³ ; le travail permettrait aussi « *d'apprendre à gérer ses frustrations avec l'apprentissage de l'effort* »³¹⁴. Cette fonction d'apprentissage serait « *surtout importante*

³⁰⁵ Rapport d'information fait au nom de la commission des Finances, du contrôle budgétaire et des comptes économiques de la Nation sur la mission de contrôle sur le compte de commerce 904-11 de la Régie Industrielle des Etablissements Pénitentiaires (RIEP), par P. LORIDANT, 2002, p. 37 (<http://www.senat.fr>) ; *Paroles de détenus sur le travail*, Programme d'étude financé par l'Administration Pénitentiaire et la FARAPEJ (Fédération des Associations Réflexion Action Prison et Justice), par P. DUBECHOT en collaboration avec E. DAVID et P. LE QUEAU, CREDOC, Collection des rapports, décembre 2002, n° 224, p. 11.

³⁰⁶ Entretien avec un Conseiller d'insertion et de probation ; P. PONCELA, *Droit de la peine*, 2^o éd., Thémis, PUF, 2001, p. 286. Le travail apparaît plus comme le moyen de procurer une occupation et des revenus aux détenus que comme l'exercice d'une activité préparant à un avenir professionnel, *La France face à ses prisons*, rapport préc. p. 190. Le travail est utilisé tantôt comme une faveur tantôt comme un moyen disciplinaire, S. LORVELLEC, op. cit. (spéc. p. 224).

³⁰⁷ Entretien avec la directrice adjointe d'un centre de détention.

³⁰⁸ Certains soulignent que « *ces temps morts sont encore trop nombreux : certains détenus ne se lèvent qu'à midi ; ils refusent même de se doucher le matin alors que, depuis quelques temps, ils peuvent se doucher tous les jours* » (Entretien avec le directeur d'une maison d'arrêt).

³⁰⁹ Entretien avec le responsable du travail d'une maison d'arrêt.

³¹⁰ V. aussi article D. 101-2 du Code de procédure pénale.

³¹¹ Cf., par ex., Dictionnaire permanent, Action sociale, v. Détenus, n° 117.

³¹² Entretien avec la directrice adjointe d'une maison centrale.

³¹³ Entretiens avec l'assistante sociale et le responsable du travail d'une maison d'arrêt ; entretiens avec la directrice adjointe d'un centre de détention et le chef d'atelier de fabrication de chemisettes d'une maison centrale.

³¹⁴ Entretien avec l'assistante sociale d'une maison d'arrêt.

pour les jeunes détenus »³¹⁵. Pareil objectif est plus ou moins marqué selon les établissements, en fonction notamment de la population pénale accueillie : dans certains centres de détention, la majorité des prisonniers est aujourd'hui, en effet, constituée de délinquants sexuels lesquels étaient, avant d'être incarcérés, le plus souvent insérés socialement et professionnellement »³¹⁶.

A l'objectif de réinsertion, certains opposent le caractère peu qualifiant des activités professionnelles proposées aux détenus³¹⁷. Ces derniers eux-mêmes trouvent généralement les tâches qui leur sont confiées inintéressantes, non formatrices³¹⁸ voire dégradantes³¹⁹. Par exception il existe des ateliers offrant la perspective de réaliser des travaux nécessitant une réelle qualification professionnelle (atelier type studio d'enregistrement³²⁰), mais ils sont très peu nombreux. En pratique, effectivement, les tâches proposées ne sont guère valorisantes — par exemple, dans certains établissements, les détenus cassent des noix toute la journée³²¹. Généralement les intéressés effectuent ainsi de simples travaux de façonnage³²². Toutefois, il est à remarquer que beaucoup de prisonniers ne sont pas capables d'assumer un autre type de travail, « *faute de qualification suffisante, beaucoup étant de toute façon illettrés* »³²³. Certains n'hésitent pas à affirmer que « *Sans doute, il serait toujours possible de proposer une formation aux détenus, mais ils n'en sont guère demandeurs : lorsqu'ils sont illettrés, les condamnés refusent d'apprendre ; ainsi, ils n'acceptent pas de suivre une formation en alternance, tout en travaillant, au motif que l'école ne leur assure aucune rémunération* »³²⁴. Dans certains établissements, il serait même « *difficile de procéder à un recrutement, notamment parce que les détenus n'ont pas le sens de la notion de qualité ; par exemple, ils ne comprennent pas qu'il est important de coller une étiquette bien droite* » ; dans ces conditions, certains encadrants estiment qu'il « *n'est pas forcément exact de dire que le travail proposé est dévalorisant* »³²⁵.

En toute hypothèse, la difficulté de procurer un travail formateur est encore accentuée en maison d'arrêt en raison de l'importante rotation des individus : « *il n'est pas envisageable d'avoir ici des postes de travail qui demanderaient une formation et une adaptation longue ; il faut, au contraire, que les personnes puissent tenir rapidement les cadences* »³²⁶.

Ailleurs, les tâches proposées aux détenus peuvent parfois être assimilées à un **travail thérapeutique**³²⁷ ; *dans certains établissements, pour les détenus qui souffrent de déficiences psychologiques, un travail adapté est mis en place*³²⁸ ; ce type de poste, qui comprend moins d'heures de travail, concerne des travaux d'entretien ; on parle parfois de « *service général*

³¹⁵ Entretien avec la directrice adjointe d'une centre de détention.

³¹⁶ *Ibidem*.

³¹⁷ P. LORIDANT, « Le travail en prison », *D* 2002, 2477.

³¹⁸ Entretien avec des détenus d'un centre de détention.

³¹⁹ *Paroles de détenus*, op. cit., p. 22.

³²⁰ *Paroles de détenus*, op. cit., p. 42.

³²¹ Entretien avec des responsables d'une direction régionale de l'administration pénitentiaire.

³²² Entretien avec le directeur d'un centre de détention.

³²³ Entretien avec des responsables d'une direction régionale de l'administration pénitentiaire.

³²⁴ Entretien avec des responsables d'un groupe privé gérant un centre de détention. Soulignant également l'utilité de ce type de travail, *Paroles de détenus*, op. cit., p. 21.

³²⁵ Entretien avec des responsables d'un groupe privé gérant un centre de détention.

³²⁶ Propos tenus par un concessionnaire, in *Paroles de détenus*, op. cit., p. 22.

³²⁷ Entretien avec la directrice adjointe d'un centre de détention (selon l'intéressée, son propre établissement projette de mettre en place du travail thérapeutique, « *autrement dit une sorte de CAT* »).

³²⁸ Entretien avec le directeur d'une maison centrale.

d'utilité sociale »³²⁹. Cette fonction thérapeutique, qui avait été préconisée par le Congrès des Nations Unies en 1960³³⁰, n'a pas d'existence légale en France. Peut-être faudrait-il développer cette catégorie d'emploi en créant un statut spécial³³¹.

Par ailleurs, le travail ne remplit son rôle de réinsertion que dans la mesure où d'autres actions sont menées conjointement « *on ne peut pas dissocier le travail des autres formes de réinsertion, notamment de la formation* ». Ce serait notamment « *la politique menée par une direction régionale de l'administration pénitentiaire depuis trois ans* »³³². Ces formations, mises en place dans tous les établissements visités, se rapportent à des secteurs d'activité variés, par exemple, dans le domaine du bâtiment, de la plomberie ou de l'électricité³³³ ; ailleurs, l'établissement comprend une ferme école³³⁴ ou bien encore les détenus peuvent suivre une formation de tailleur de pierre³³⁵ ou de menuisier³³⁶.

Il est difficile d'évaluer l'impact du travail pénitentiaire sur la réinsertion effective des détenus, faute de moyens suffisants permettant de suivre le devenir des personnes une fois libérées³³⁷. Il serait en toute hypothèse peu important, montrant par là même les limites actuelles des fonctions rééducatrices et de formation. La nature des travaux proposés en prison n'apporte souvent aucune compétence particulière et il y a peu d'adéquation entre la nature du travail en détention et ce que les gens trouvent à la sortie³³⁸. Mais il faut aussi observer que plusieurs concessionnaires ayant proposé à des sortants de prison de leur confier un poste dans leur entreprise témoignent de leur déception face à l'attitude des intéressés, soit parce qu'ils ont quitté leur emploi rapidement, soit parce qu'ils avaient un tel comportement à l'extérieur qu'ils ont été contraints de les licencier³³⁹. Aussi est-il indispensable de moderniser la conception actuelle du travail pénitentiaire.

b) La conception modernisée du travail pénitentiaire

Ne faudrait-il pas aujourd'hui aborder le travail pénitentiaire avant tout comme une véritable activité professionnelle ? Il n'est pas faux de dire qu'on « lit avec un sourire amusé les déclarations de certains réformateurs sur les vertus du travail en prison, quand on connaît les

³²⁹ *Ibidem*.

³³⁰ Résolution générale du Congrès des Nations Unies, RSC 1960, 729.

³³¹ Suggestion recueillie au cours d'un entretien avec un conseiller d'insertion et de probation ; les responsables de la Direction centrale de l'administration pénitentiaire n'y sont pas non plus opposés. Rapport d'information fait au nom de la commission des Finances, du contrôle budgétaire et des comptes économiques de la Nation sur la mission de contrôle sur le compte de commerce 904-11 de la Régie Industrielle des Etablissements Pénitentiaires (RIEP), par P. LORIDANT, 2002, p. 42 (<http://www.senat.fr>), selon lequel une segmentation des emplois entre « classés thérapeutiques » et « détenus employables » mériterait d'être formalisée.

³³² Entretien avec le chef du département Réinsertion et Probation d'une direction régionale de l'administration pénitentiaire. Selon les responsables de la Direction centrale de l'administration pénitentiaire, « *les autres formes de réinsertion (activités diverses, formation, etc.) ne doivent pas se substituer au travail, mais il est vrai que l'on doit opérer une combinaison entre toutes ces activités* ».

³³³ Entretien avec un directeur de maison d'arrêt (« *parallèlement, les condamnés suivent des pré-qualification, qui concilient production et formation ; par exemple, les techniciens de la maintenance peuvent être assistés par un détenu, affectés au service général, qui les aide, en même temps qu'il suit une formation ; en matière de pré-qualification, on utilise en général des contrats aidés destinés aux publics en grandes difficultés* »).

³³⁴ Entretien avec le gradé d'atelier d'un centre de détention.

³³⁵ Entretien avec le responsable de la formation d'une maison centrale.

³³⁶ Entretien avec le gradé d'atelier d'un centre de détention.

³³⁷ *Paroles de détenus*, op. cit., p. 42.

³³⁸ *Paroles de détenus*, op. cit., p. 43.

³³⁹ *Paroles de détenus*, op. cit., p. 42 ; v également p. 12 (peu de détenus estiment que leur passage en prison a été utile pour leur réinsertion).

conditions dans lesquelles il s'exerce »³⁴⁰. Peut-être faudrait-il d'ailleurs commencer par clarifier la notion d'insertion telle qu'elle apparaît aujourd'hui dans le Code de procédure pénale ? L'article 717-3, alinéa 1^{er} précise que « Les activités de travail et de formation professionnelle sont prises en compte pour l'appréciation des gages de réinsertion et de bonne conduite des condamnés ». L'article D. 101 alinéa 2 précise que « Dans la mesure du possible le travail de chaque détenu est choisi en fonction (...) de l'influence que ce travail peut exercer sur les perspectives de sa réinsertion (...) ». Ce même article indique, dans son alinéa 3, que les détenus peuvent travailler « pour le compte d'associations constituées en vue de préparer leur réinsertion sociale et professionnelle ». Hors ce dernier passage, il semble en fait qu'un certain flou entoure le terme de réinsertion ; en tout cas, il ne paraît concerner que partiellement et indirectement les chances de réinsertion professionnelle concrète du détenu à sa sortie de prison. Si l'on se place de ce dernier point de vue, alors il faut non seulement développer le travail en prison mais aussi l'encadrer juridiquement de façons aussi proches que cela est fait à l'extérieur, de manière à préparer une future réinsertion professionnelle synonyme aujourd'hui de véritable insertion sociale³⁴¹. Ceci paraît d'autant plus nécessaire que le plus souvent les détenus effectuent les tâches qui leur sont confiées comme des travailleurs ordinaires : ainsi des inspecteurs du travail rapportent que, pour avoir discuté avec des détenus travaillant en atelier, ils ont eu « *l'impression d'avoir affaire à des salariés normaux* »³⁴².

Par ailleurs, si l'on s'en tient au seul objectif de maintien d'une insertion sociale, et singulièrement familiale, de la personne incarcérée, on doit aussi promouvoir un droit effectif au travail en prison. En effet, un nombre important de détenus est en réalité aujourd'hui confronté à une situation d'indigence. Toutes les études³⁴³ réalisées sur le sujet et tous les acteurs de la vie pénitentiaire³⁴⁴ confirment l'existence de réelles situations de pauvreté ; la question est également abordée par une circulaire du 20 juillet 2001³⁴⁵. Ce sont les plus pauvres qui composent la population carcérale³⁴⁶ ; contrairement à une idée reçue, les prisonniers ont des besoins financiers réels non seulement parce que certains d'entre eux doivent aider leur famille à l'extérieur³⁴⁷, mais encore parce qu'ils ont l'obligation de pourvoir à leur propre entretien ; les détenus doivent « cantiner », acheter à la « cantine »³⁴⁸ de la prison les produits indispensables à la vie courante, tels que des produits de toilette et

³⁴⁰ Père CLAVIER, RDPD 1982, 371.

³⁴¹ Par ex., « Le détenu comme sujet de droits », Prison-Justice 2002, n° 95, p. 6 ; *La France face à ses prisons*, Rapport de la Commission d'enquête sur la situation dans les prisons françaises, Président : L. MERMAZ. Rapporteur : J. FLOCH, le 28 juin 2000, p. 199 (<http://www.assemblee-nat.fr>), selon lequel l'absence de respect du droit du travail ruine la conception même du travail pénal comme outil d'insertion.

³⁴² Entretien avec une directrice adjointe au sein d'une Direction départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, et ancienne inspectrice du travail en charge d'une maison d'arrêt.

³⁴³ A.-M. Marchetti ; *Prison : une humiliation pour la République*, Rapport de la Commission d'enquête sur les conditions de détention dans les établissements pénitentiaires en France, éd. du Sénat, 2000. Par J.-J. HYEST et G.-P. CABANEL, p. 148-149 (<http://www.senat.fr>) ; P. LEVENE, « Pauvreté en prison : l'exclusion dans l'exclusion », in Dossier « Chères, très chères prisons... », *Economie et Humanisme*, juin 1994, 26.

³⁴⁴ V. *infra* (l'indigence est le premier critère de classement).

³⁴⁵ Circulaire DAP JUSE0140057C du 20 juillet 2001, citée par Dictionnaire permanent, Action sociale, v. Détenus, n° 93.

³⁴⁶ Dictionnaire permanent, Action sociale, v. Détenus, n° 92.

³⁴⁷ Dans la grande majorité des cas, l'incarcération provoque une brusque régression économique pour la famille du détenu, F. TULKENS, Rapport au Conseil de l'Europe, extraits publiés par la revue *Dedans Dehors*, n° 7, mai 1998, p. 14.

³⁴⁸ Articles D. 343 s. du Code de procédure pénale. Pour des critiques concernant le système de la cantine, v. *Prison : une humiliation pour la République*, Rapport de la Commission d'enquête sur les conditions de détention dans les établissements pénitentiaires en France, éd. du Sénat, 2000. Par J.-J. HYEST et G.-P. CABANEL, p. 142 s. (<http://www.senat.fr>).

d'entretien ; ces derniers ne sont octroyés qu'au moment de l'incarcération et renouvelés de façon très aléatoire, les vêtements³⁴⁹, l'alimentation³⁵⁰ — et les consommations suscitées par l'inactivité et la mise à l'écart — location de téléviseur d'un coût souvent élevé, tabac, café, sucre —³⁵¹. A ces dépenses, s'ajoutent les frais induits par la défense, l'indemnisation des victimes³⁵² et les règlement des amendes judiciaires et de douane³⁵³. Il est donc faux de dire que les détenus sont « nourris et blanchis » : ceux-ci doivent faire face à des dépenses qui, si elles sont liées à leur « confort » personnel, n'en sont pas moins incontournables dans la perspective d'un enfermement de plusieurs mois ou de plusieurs années ; ainsi, selon un rapport, il fallait en 2002, 150 à 200 € par mois au minimum pour vivre en prison³⁵⁴. Les inégalités sociales sont, par ailleurs, très marquées³⁵⁵.

Dès lors qu'il s'agisse d'acquérir ou de maintenir des chances réelles de réinsertion professionnelle à la sortie de prison ou d'assurer en prison des conditions de vie digne, un rapprochement avec le droit commun du travail paraît devoir s'imposer.

2) La référence au droit commun du travail

Il faut souligner que, depuis quelques années, les pratiques ont évoluées dans le sens d'une amélioration des conditions de travail et en faveur d'un rapprochement avec le droit commun du travail. L'influence de la Direction centrale, dont les responsables sont à l'origine des Pactes 1 et 2³⁵⁶, n'y est certainement pas étrangère. Mais, à l'heure actuelle, les détenus ne peuvent pas en aucun cas revendiquer le statut de salariés.

Le statut dérogatoire du détenu-travailleur au regard du droit commun du travail trouve apparemment des justifications non seulement dans la difficulté de trouver des

³⁴⁹ Selon l'article D. 348, alinéa 2 du Code de procédure pénale, les détenus « peuvent demander à l'administration de leur fournir les effets nécessaires s'ils craignent la détérioration de leurs vêtements personnels soit par un usage trop fréquent, soit à l'occasion du travail ».

³⁵⁰ L'alimentation représente le premier poste de consommation à la cantine, *référence ?* (une grande majorité des détenus achète des produits frais, de la viande, des fruits, des légumes et des plats préparés ; beaucoup louent un petit réfrigérateur et procèdent à l'acquisition d'un thermoplongeur ou d'un réchaud pour faire leur propre cuisine), Rapport d'information fait au nom de la commission des Finances, du contrôle budgétaire et des comptes économiques de la Nation sur la mission de contrôle sur le compte de commerce 904-11 de la Régie Industrielle des Etablissements Pénitentiaires (RIEP), par P. LORIDANT, 2002, p. 33-34 (<http://www.senat.fr>).

³⁵¹ Dictionnaire permanent, Action sociale, v. Détenus, n° 92 ; Rapport d'information fait au nom de la commission des Finances, du contrôle budgétaire et des comptes économiques de la Nation sur la mission de contrôle sur le compte de commerce 904-11 de la Régie Industrielle des Etablissements Pénitentiaires (RIEP), op. cit., p. 33-34 (<http://www.senat.fr>) ; *Prison : une humiliation pour la République*, Rapport de la Commission d'enquête sur les conditions de détention dans les établissements pénitentiaires en France, éd. du Sénat, 2000. Par J.-J. HYEST et G.-P. CABANEL, p. 142 s. (<http://www.senat.fr>). A titre d'exemple, un détenu indique payer mensuellement 40 euros pour la mise à disposition d'un téléviseur et d'un petit frigidaire (entretien avec un détenu d'un centre de détention).

³⁵² Rapport d'information fait au nom de la commission des Finances, du contrôle budgétaire et des comptes économiques de la Nation sur la mission de contrôle sur le compte de commerce 904-11 de la Régie Industrielle des Etablissements Pénitentiaires (RIEP), op. cit., p. 34 (<http://www.senat.fr>).

³⁵³ Dictionnaire permanent, Action sociale, v. Détenus, n° 92.

³⁵⁴ Rapport d'information fait au nom de la commission des Finances, du contrôle budgétaire et des comptes économiques de la Nation sur la mission de contrôle sur le compte de commerce 904-11 de la Régie Industrielle des Etablissements Pénitentiaires (RIEP), op. cit., p. 34 (<http://www.senat.fr>).

³⁵⁵ Rapport Marchetti, cité par Dictionnaire permanent, Action sociale, v. Détenus, n° 92 ; entretien avec un responsable d'une direction des services pénitentiaires d'insertion et de probation

³⁵⁶ V. *supra*.

concessionnaires, mais encore dans le souci de préserver l'ordre pénitentiaire³⁵⁷. Toutefois le Code de procédure pénale renvoie à l'application de quelques règles de droit du travail concernant l'hygiène et la sécurité. Cela dit, dans ce domaine précis, le niveau de protection observé semble bien souvent éloigné de ce qui peut exister dans une entreprise extérieure. Pour certains responsables, cet état de fait s'explique à raison « *de contraintes incontournables liées au monde carcéral* », si bien qu'il faudrait que « *le législateur ait le courage d'assimiler ouvertement la prison à une institution exorbitante de droit commun* »³⁵⁸. D'autres personnes interrogées considèrent inversement que « *l'application du Code du travail est techniquement envisageable*³⁵⁹ et relève seulement d'une volonté politique »³⁶⁰. En toute hypothèse, des réformes s'imposent dans le sens du progrès d'un ordre public minimal en matière de travail en prison : quelles que soient les difficultés budgétaires, les détenus doivent pouvoir bénéficier des garanties élémentaires figurant dans le Code du travail³⁶¹. A cet égard, l'institution d'un contrat de travail semble constituer une réforme indispensable.

Pour le reste, il serait néanmoins utopique de vouloir appliquer le Code du travail en son entier, sans procéder à des aménagements : la situation du détenu présente, en effet, des particularités contraignantes que le bon sens oblige à prendre en compte ; cela est vrai spécialement en ce qui concerne la nécessité de maintenir la sécurité : ce souci est inconciliable avec l'application pure et simple du Code du travail³⁶². Plus spécifiquement, il convient de souligner que la prison est un monde clos, impliquant l'absence de réelle séparation entre le lieu de travail et le lieu de vie à cet égard, le travail pénitentiaire présente certaines analogies avec le droit maritime et le régime applicable au travail sur un navire³⁶³. De façon similaire, les difficultés pratiques liées au travail peuvent difficilement être traitées indépendamment des autres questions intéressant la vie carcérale, à raison des répercussions qu'elles sont à même d'engendrer.

Il en résulte que, dans certains cas, la situation d'incarcération va de pair avec un statut nécessairement moins protecteur du détenu. Cela dit, les limites ainsi apportées doivent être réduites à ce qui est strictement nécessaire. Le danger serait ainsi de créer un statut insuffisamment protecteur des travailleurs en prison, avec un droit du travail de second

³⁵⁷ P. SAND, « Droit du travail et détention », in « Travail en détention : Pour qui ? Pour quoi ? », *Prison-Justice* janvier 2001, n° 92, p. 12 (spéc. p. 13).

³⁵⁸ Entretien avec le chef du département Réinsertion et Probation d'une direction régionale de l'administration pénitentiaire ; entretien avec un responsable d'une direction des services pénitentiaires d'insertion et de probation (qui pose la question de savoir si, dans les cas où l'on appliquerait le droit commun du travail, les concessionnaires accepteraient encore de venir en prison »).

³⁵⁹ Entretien avec un concessionnaire (« *l'application du droit du travail en prison ne poserait pas de difficultés à supposer que les mêmes règles soient applicables partout, ce qui impliquerait que les concurrents soient soumis aux mêmes contraintes* ». Toutefois, notre interlocuteur dit ignorer s'il continuerait à concéder du travail en prison...).

³⁶⁰ Entretien avec le directeur d'une maison centrale.

³⁶¹ En faveur d'un rapprochement avec le droit commun du travail, par ex., *Travail et prison*, Avis du Conseil économique et social du 9 décembre 1987, *RPDP* 1989, 63 (spéc. p. 88).

³⁶² Le directeur d'un centre de détention estime, pour sa part, qu'il est « *impossible de consacrer le droit à l'expression collective, notamment le droit de grève : les détenus sont, en effet, trop quémandeurs et cela risquerait d'entraîner des dérives, car la grève risquerait d'être déclenchée pour des raisons étrangères au travail ; de surcroît, elle pourrait provoquer le départ des concessionnaires. En revanche, il serait souhaitable d'augmenter les salaires, de concéder aux détenus des congés payés, etc. Une évolution serait également possible concernant l'hygiène et la sécurité* ». Selon un conseiller d'insertion et de probation, « *l'application du droit commun du travail se heurte au droit disciplinaire (par exemple, on n'imagine pas que les détenus puissent subitement se déclarer en grève et refuser de travailler* »).

³⁶³ Intervention orale de J.-P. LABORDE, Professeur à l'université Montesquieu-Bordeaux IV.

niveau³⁶⁴. Il convient d'effectuer ici un rapprochement avec le courant de pensées selon lequel la détention doit être limitée à une privation de liberté, tous les autres droits de l'intéressé, autres que celui d'aller et venir, devant être conservés sauf impossibilité matérielle ; l'article 64 des Règles pénitentiaires européennes rappellent ainsi que si l'emprisonnement est une punition en tant que telle, les conditions de la détention ne sauraient aggraver la souffrance³⁶⁵.

Inversement, pour certains « *on ne doit pas non plus avoir une vision idyllique du droit commun du travail, lequel n'est pas sans créer une situation de compétition entre les travailleurs, avec tous les risques d'exclusion que cela implique. Or, les détenus, pour la plupart non qualifiés, sont particulièrement exposés à ce danger. Au reste, si l'on devait aller jusqu'au bout de la logique, il faudrait supprimer l'obligation de l'administration pénitentiaire de fournir du travail au détenu* »³⁶⁶. Pour prendre un autre exemple, si l'on se réfère au Préambule de la Constitution de 1946, qui proclame que chacun a le devoir de travailler, depuis l'abrogation du travail pénitentiaire obligatoire en 1987, le statut des détenus est devenu plus favorable que celui des citoyens libres³⁶⁷. La perspective de créer ou de maintenir une protection renforcée doit donc être parallèlement envisagée, afin de tenir compte de cette situation de particulière précarité. Telle est l'idée qui doit prédominer concernant la question de l'accès des détenus au travail.

³⁶⁴ Entretien avec un conseiller d'insertion et de probation.

³⁶⁵ V. P. COUV RAT, « Les règles pénitentiaires du Conseil de l'Europe », *RSC* 1988, 132 (spéc. p. 134) ; J. PRADEL, « Les nouvelles règles pénitentiaires européennes », *RPDP* 1988, 218 (spéc. p. 222). Comp., le courant d'idées selon lequel les détenus doivent conserver tous leurs droits de citoyens, sauf ceux qui leur sont expressément retirés par la loi ou qui iraient à l'encontre de l'essentiel de la sanction pénale : v. P. LANDREVILLE, « Les détenus et les droits de l'homme », *RDPC* 1978, 387 (spéc. p. 389 s.). Ce principe s'inspirerait de la Déclaration universelle des droits de l'homme et de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales : intervention de M. PLAWSKI et celle plus nuancée de M. PETTITI in « Les droits du détenu et la Convention européenne des droits de l'homme », *RPDP* 1981, 317 (spéc. p. 324). Inversement, selon certains responsables de l'administration pénitentiaire, c'est une utopie de croire que la peine représente seulement une privation de liberté (entretien avec des responsables de la Direction de l'administration pénitentiaire).

³⁶⁶ Entretien avec des responsables de la Direction de l'administration pénitentiaire. Cf. également, *Paroles de détenus sur le travail*, Programme d'étude financé par l'Administration Pénitentiaire et la FARAPEJ (Fédération des Associations Réflexion Action Prison et Justice), par P. DUBECHOT en collaboration avec E. DAVID et P. LE QUEAU, CREDOC, Collection des rapports, décembre 2002, n° 224, p. 48 (relevant que la logique contractuelle peut parfois aller à l'encontre des intérêts ou des désirs des détenus). Cf. également, entretien avec un responsable d'une direction des services pénitentiaires d'insertion et de probation (« *l'application du droit commun impliquerait que l'employeur choisisse lui-même ses salariés* »).

³⁶⁷ V. M. DANTI-JUAN, « Les droits sociaux du détenu », in *La condition juridique du détenu*, Colloque organisé à l'occasion du 40^e anniversaire de l'Institut de sciences criminelles de Poitiers, Travaux de cet Institut, vol. 13, Cujas, 1994, p. 99 (spéc. p. 102-103).

DEUXIEME PARTIE

L'ACCES DES DETENUS AU TRAVAIL

Les raisons pour lesquelles les détenus souhaitent travailler sont constantes³⁶⁸. Pour la plupart ils sont dans l'obligation de gagner de l'argent pour « cantiner »³⁶⁹, pour aider financièrement leur famille ou tout simplement ne pas dépendre de mandats de cette dernière et conserver ainsi une certaine dignité. Par ailleurs, grâce au travail, les détenus peuvent aussi acquérir des réductions de peine. Il s'agit aussi bien évidemment de s'occuper et de garder un rythme de vie structuré.

D'après certains responsables, « *les intéressés tiennent toujours de beaux discours sur leur désir de se réinsérer dans la société, mais il s'agit uniquement d'une façade dont personne n'est dupe* »³⁷⁰. De fait il semble que les détenus ne se fassent pas trop d'illusions sur la fonction de réinsertion professionnelle du travail en prison mais l'objectif financier et d'occupation est exprimé certes plus que celui d'obtention de réductions de peine³⁷¹.

Quoi qu'il en soit, l'accès au travail est essentiel pour de nombreux prisonniers. Cela dit, si l'importance du travail est manifeste, ce dernier représente-t-il pour autant un droit ? En réalité, la question du droit au travail des détenus est actuellement discutée (I). En pratique, les règles de recrutement au travail sont, au surplus, extrêmement variables, si bien qu'il est difficile d'en tirer des conclusions ; cette diversité des pratiques au sein des établissements pénitentiaires remet, d'ailleurs, en cause la légitimité du système en vigueur (II).

I. - UN PRINCIPE DISCUTE

Au vu de la situation actuelle des prisons, le droit au travail des détenus apparaît plutôt illusoire (A). Bien plus, alors même que le travail obligatoire a été aboli depuis 1987³⁷², un examen approfondi des règles applicables en France rend compte de la persistance de pratiques portant atteinte à la liberté de ne pas travailler (B).

A. - Un droit relatif : l'illusion du droit au travail

Si l'on peut affirmer que les prisonniers disposent théoriquement d'un droit fondamental au travail (1), une telle prérogative n'a aucun prolongement pratique, faute d'obligation de l'Etat (2).

³⁶⁸ Entretiens avec le directeur et l'assistante sociale d'une maison d'arrêt, le directeur adjoint d'un centre de détention, le directeur d'une maison centrale et le gradé d'atelier d'un centre de détention. V. aussi *Paroles de détenus sur le travail*, Programme d'étude financé par l'Administration Pénitentiaire et la FARAPEJ (Fédération des Associations Réflexion Action Prison et Justice), par P. DUBECHOT en collaboration avec E. DAVID et P. LE QUEAU, CREDOC, Collection des rapports, n° 224, décembre 2002, p. 33 s.

³⁶⁹ V. *supra*.

³⁷⁰ Entretiens avec le directeur adjoint d'un centre de détention et un concessionnaire.

³⁷¹ Entretiens avec des détenus d'un centre de détention.

³⁷² V. *supra*.

1) Un indéniable droit fondamental

La valeur du travail n'a été reconnue que tardivement dans la société occidentale³⁷³ : même pour l'homme libre, le travail fut longtemps considéré comme une punition et il fallut attendre le XVIIIe siècle pour qu'il acquière ses lettres de noblesse ; l'idée de droit au travail est ensuite apparue au XIXe siècle; on est alors passé de l'idée de travail-sanction à celle de travail-droit y compris au sein de la prison³⁷⁴.

Plusieurs auteurs estiment effectivement que le droit au travail des détenus est désormais consacré ; un tel droit peut alors s'appuyer sur des textes fondamentaux³⁷⁵.

Ainsi, d'après la Déclaration universelle des droits de l'homme, « Toute personne a droit au travail ». Ce dernier texte demeure toutefois sans portée juridique, même si la plupart des Etats lui reconnaissent une valeur morale. Dans le même esprit, il est possible d'invoquer la Charte sociale européenne faite à Strasbourg le 3 mai 1996 et approuvée par la France en vertu d'une loi du 10 mars 1999, puis publiée un décret 4 février 2000³⁷⁶.

On peut aussi se référer au Préambule de la Constitution précisant que « Chacun a le devoir de travailler et le droit d'obtenir un emploi ». Le Conseil constitutionnel a ainsi indiqué à ce propos « qu'il appartient à la loi de poser des règles propres à assurer au mieux le droit pour chacun d'obtenir un emploi en vue de permettre l'exercice de ce droit au plus grand nombre possible d'intéressés³⁷⁷ ». Cette déclaration, qui s'adresse à tous les citoyens, vaut donc y compris pour les prisonniers : en effet, même privés de leur liberté d'aller et venir, ces derniers n'en conservent pas moins leur statut de citoyens³⁷⁸ ; à ce titre, ils peuvent notamment revendiquer la plupart des droits fondamentaux de l'individu (liberté de se marier, droit de vote, etc.³⁷⁹), parmi lesquels il faut inclure le droit au travail.

Certes, il serait tentant d'objecter que le droit au travail, consacré par le Préambule de la Constitution de 1946, n'est pas un véritable droit subjectif, faute d'être juridiquement sanctionné³⁸⁰ : il est exact que le droit au travail ne saurait constituer un droit subjectif au sens strict ; par opposition au droit de propriété pour prendre un exemple significatif. Mais le droit au travail ne signifie-t-il pas, avant tout, que « l'Etat a l'obligation d'intervenir sur le marché du travail par une politique active de l'emploi destinée à favoriser le plein emploi ou

³⁷³ V. J. TALBERT, « Les problèmes généraux du travail pénal », *RPDP* 1972, 597 (spéc. p. 607-608).

³⁷⁴ Avec un certain retard, P. MERAND, « Le travail des détenus », in *Les prisons dites privées, Une solution à la crise pénitentiaire ?*, Actes du colloque organisé à Aix-en-Provence les 23 et 24 janvier 1987 par la Faculté de Droit et de Science Politique et l'Institut de Sciences Pénales et de Criminologie d'Aix-Marseille, Coll. Le point sur, PUAM, Economica, p. 159.

³⁷⁵ Sur les textes cités dans les paragraphes suivants et leur interprétation, v. J. PRADEL, « La protection sociale du détenu d'aujourd'hui. Vers un rapprochement progressif avec les personnes libres », *Ecrits en l'honneur de J. Savatier*, PUF, 1992, p. 395 (spéc. p. 397 s.). L'auteur précise, cependant, qu'un tel droit est souvent rendu illusoire.

³⁷⁶ Articles 1 et suivants.

³⁷⁷ Cons. constit., 28 mai 1983, *AJDA* 1983, p. 619, note LE BRIS.

³⁷⁸ Le Premier Président de la Cour de cassation, M. Guy Canivet, a ainsi rappelé lors de son audition devant la Commission d'expert de l'OIT, que tout détenu reste un citoyen V. les Commentaires formulés par la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations – Convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930, sur le site Internet (<http://www.ilo.org/ilolex>).

³⁷⁹ Par ex., FAVARD, in « Le détenu citoyen », *RPDP* 1989, 257 ; G. LEMIRE, « Grandeurs et limites des droits des détenus », in *La condition juridique du détenu*, Colloque organisé à l'occasion du 40^e anniversaire de l'Institut de sciences criminelles de Poitiers, Travaux de cet Institut, vol. 13, Cujas, 1994, p. 61.

³⁸⁰ J.-B. BUREILLER, « Le travail pénitentiaire », Mémoire DEA Droits de la personne et protection de l'humanité, mention droit privé, Université de Bourgogne, 1999-2000, p. 8 (selon lequel ce droit ne constitue qu'une virtualité, l'Etat n'étant tenu que d'une obligation de moyens).

d'organiser l'indemnisation des personnes auxquelles cette politique n'a pas pu procurer du travail » ?³⁸¹ Cette conception trouve ses racines à l'époque de la Révolution française : c'est l'idée de « dette sacrée » défendue par Robespierre, signifiant qu'incombe à l'Etat certaines obligations sociales, notamment une obligation d'assistance envers ceux qui sont hors d'état de travailler³⁸². De fait, rien ne s'oppose à ce que l'on estime que tout prisonnier, comme tout citoyen, a droit au travail.

Néanmoins, la conception du travail pénitentiaire, retenue par le Code de procédure pénale, apparaît quelque peu en contradiction avec les principes du Préambule de la Constitution de 1946, dès lors qu'elle n'impose manifestement aucune véritable obligation de l'Etat vis-à-vis des prisonniers.

2) Une introuvable obligation de l'Etat

Loin d'assimiler le travail à un droit subjectif, le Code de procédure pénale l'appréhende tout au plus comme une possibilité souhaitable (a). Pour preuve, on observera que le refus de donner du travail aux prisonniers qui en font la demande n'est en aucun cas sanctionné (b).

a) Une possibilité souhaitée par le Code de procédure pénale

Certains courants doctrinaux ont pu estimer que la nouvelle rédaction de l'article 720 (actuel 717-3) du Code de procédure pénale, issue de la loi de 1987, abolissant le travail obligatoire, consacre le droit au travail. Cet avis est également partagé par des responsables de la Direction centrale de l'administration pénitentiaire³⁸³.

Mais le texte ne formule aucune déclaration solennelle : ce serait beaucoup faire dire à l'article 717-3 que d'y lire l'énoncé d'un tel droit³⁸⁴. Contrairement à ce que semblent prétendre certains auteurs, il ne suffit pas de constater que le travail obligatoire a été aboli pour en déduire que le droit au travail a été *ipso facto* reconnu³⁸⁵ ; au demeurant, avant 1987, l'existence d'un tel droit subjectif était déjà invoquée³⁸⁶.

Abolition du travail obligatoire. - Le nouvel article se borne, en effet, à supprimer le travail obligatoire. En réalité, la justification véritable de l'intervention législative tient à la volonté de mettre la loi en conformité avec la pratique : devant l'impossibilité de procurer du travail à tous les détenus, il a été jugé préférable de réformer une législation qui pouvait apparaître trop

³⁸¹ J. RIVERO et J. SAVATIER, *Droit du travail*, Thémis, PUF, 12^e éd., 1991, p. 385 ; cité par J. PRADEL, *op. cit.*, p. 398.

³⁸² P. AUVERGNON, *Révolution française. Relations du travail et action sociale : paroles et résonances*, in *Liberté, Egalité, Fraternité, Actualités en droit social*, éd. LCF, 1990, p.11 (spéc. p. 23) ; G. LYON-CAEN, in *Les sans-emploi et la loi*, Caligrammes, Nantes, 1988, p. 205.

³⁸³ Entretien avec un responsable de la Direction de l'administration pénitentiaire.

³⁸⁴ M. DANTI-JUAN, « L'absence de contrat de travail dans l'univers pénitentiaire. Commentaire de l'arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 17 décembre 1996 », *RPDP* 1998, p. 127 s. (spéc. p. 130).

³⁸⁵ Comp., dans certains pays étrangers, où le principe du travail obligatoire est maintenu, le travail a vocation à faciliter la réinsertion ; il en va ainsi en Allemagne et en Italie, v. Rapport d'information fait au nom de la commission des Finances, du contrôle budgétaire et des comptes économiques de la Nation sur la mission de contrôle sur le compte de commerce 904-11 de la Régie Industrielle des Etablissements Pénitentiaires (RIEP), par P. LORIDANT, 2002, p. 145 et 164 (<http://www.senat.fr>).

³⁸⁶ G. STEFANI, G. LEVASSEUR et R. JAMBU-MERLIN, *Criminologie et science pénitentiaire*, Précis Dalloz, 4^e éd., 1976, p. 447.

éloignée de la réalité, en faisant disparaître l'obligation des condamnés au travail³⁸⁷. En l'occurrence, la réforme de 1987 apparaît comme un renoncement des pouvoirs publics à appliquer la loi devant une impossibilité pratique. Il est permis ici de se demander si une véritable réforme n'aurait pas été constituée par l'affirmation d'une obligation d'occupation³⁸⁸ comme c'est le cas dans certaines législations étrangères³⁸⁹ et, parallèlement par la reconnaissance de la liberté de travailler en prévoyant un encadrement juridique particulier du travail.

Fonctions spécifiques du travail pénitentiaire. - Depuis son origine, le travail pénitentiaire remplit des fonctions spécifiques. Les préoccupations des autorités n'ont guère varié depuis le XIX^e siècle jusqu'à nos jours. Le travail pénitentiaire est toujours considéré comme ayant un double objectif³⁹⁰.

Comme il a été dit, d'un côté, il représente un moyen de réinsertion. Or, la réinsertion constitue avant tout un axe de la politique criminelle : le détenu n'a pas de droit proprement dit à la réinsertion. D'un autre côté, le travail pénitentiaire participe du maintien de la discipline³⁹¹. En ce sens, le travail est un moyen d'occupation³⁹².

L'exercice d'un travail en prison n'est pas totalement détaché de la sanction. Certes, depuis 1972, il a disparu en tant qu'élément de la peine³⁹³ et, de nos jours, il n'a rien d'équivalent avec certaines mesures répressives imposant le travail à titre de sanction³⁹⁴. Mais le travail pénitentiaire reste malgré tout imprégné d'une certaine dose de coercition³⁹⁵ ; à cet égard, s'il

³⁸⁷ Par ex., P. COUVROT, « Quelques réflexions sur la loi du 22 juin 1987 relative au service public pénitentiaire », *RSC* 1987, 925 (spéc. p. 927) ; P. PONCELA, *Droit de la peine*, 2^e éd., Thémis, PUF, 2001, p. 286 ; S. LORVELLEC, « Travail et peine », *RPDP* 1997, 207 (spéc. p. 214). Le problème lié à l'inoccupation des détenus est, en réalité, très ancien, v. M. FIZE, « Le travail dans les prisons (1873-1914) », *RSC* 1990, p. 297 s. (spéc. p. 300). La modification de l'article 720 (devenu l'article 717-3), dans le sens de la suppression du travail obligatoire, avait ainsi été préconisée par une partie de la doctrine, v. P. MERAND, « Le travail des détenus », in « Les prisons dites « privées », Une solution à la crise pénitentiaire ? » Actes du colloque organisé à Aix-en-Provence les 23 et 24 janvier 1987 par la Faculté de Droit et de Science Politique et l'Institut de Sciences Pénales et de Criminologie d'Aix-Marseille, Coll. Le point sur, PUAM, Economica, 57 (spéc. p. 166).

³⁸⁸ Comp., article 71 § 3 des Règles pénitentiaires européennes : « Un travail suffisant ou, le cas échéant, d'autres activités utiles doivent être proposés aux détenus pour qu'ils soient occupés pendant la durée normale d'une journée de travail ».

³⁸⁹ Il en va ainsi au Danemark et en Espagne, v. Rapport d'information fait au nom de la commission des Finances, du contrôle budgétaire et des comptes économiques de la Nation sur la mission de contrôle sur le compte de commerce 904-11 de la Régie Industrielle des Etablissements Pénitentiaires (RIEP), par P. LORIDANT, 2002, p. 145 et 164 (<http://www.senat.fr>).

³⁹⁰ On pourrait aussi envisager le travail pénitentiaire sous un angle thérapeutique pour les détenus atteints de déficience physique ou mentale, v. les déclarations du Congrès des Nations Unies sur la prévention du crime et le traitement des délinquants - Londres, 8-20 août 1960 -, *RSC* 1960, 722 (spéc. p. 729).

³⁹¹ *Paroles de détenus sur le travail*, Programme d'étude financé par l'Administration Pénitentiaire et la FARAPEJ (Fédération des Associations Réflexion Action Prison et Justice), par P. DUBECHOT en collaboration avec E. DAVID et P. LE QUEAU, CREDOC, Collection des rapports, décembre 2002, n° 224, p. 11.

³⁹² V. *supra*.

³⁹³ V. *supra*. Il faut donc considérer que la réforme de 1987 n'a apporté que des modifications formelles à cet égard. Mais, contrairement à ce qu'estiment certains auteurs (v. G. STEFANI, G. LEVASSEUR et R. JAMBU-MERLIN, op. cit., p. 447), ce n'est pas parce que le travail pénitentiaire a cessé d'être assimilé à une peine qu'il est devenu un droit.

³⁹⁴ V. *supra*.

³⁹⁵ M. DANTI-JUAN, « L'absence de contrat de travail dans l'univers pénitentiaire. Commentaire de l'arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 17 décembre 1996 », *RPDP* 1998, 127 (spéc. p. 132). Le travail pénitentiaire peut être l'occasion d'un pouvoir de coercition par l'administration pénitentiaire et, en ce sens, il

est un droit reconnu au détenu c'est moins celui de travailler que de s'amender par le travail et de hâter le jour où il retrouvera sa condition d'homme libre³⁹⁶.

b) Le refus de donner du travail non sanctionné

Il est illusoire de parler de droit subjectif à propos du travail des condamnés, tel qu'il est appréhendé par le Code de procédure pénale. Ce prétendu droit n'est nullement sanctionné et il l'est d'autant moins que les effets de la crise économique sont amplifiés en prison³⁹⁷.

Si l'octroi d'un travail en prison constituait un droit subjectif, le législateur aurait prévu des sanctions à l'encontre de l'administration en cas de défaillance de sa part³⁹⁸. En réalité, l'administration n'a qu'une obligation de moyens de procurer un travail au détenu³⁹⁹ ; à cet égard, il convient de noter que l'article 717-3 du Code de procédure pénale est complété par l'article D. 101, alinéa 1^{er} dont les dispositions ne laissent aucun doute : « Le travail est procuré aux détenus compte tenu du régime pénitentiaire auquel ceux-ci sont soumis, des nécessités du bon fonctionnement des établissements ainsi que des possibilités locales d'emploi ».

En pratique, de toute façon, il est clair qu'un tel droit n'existe pas : le détenu n'est assurément pas en mesure de faire valoir ses exigences. Le droit au travail demeure tout au plus virtuel⁴⁰⁰. Un jugement mérite sur ce point toutefois d'être mentionné. Le tribunal administratif de Clermont-Ferrand⁴⁰¹ a ainsi rejeté l'action d'un détenu qui reprochait au chef de l'établissement pénitentiaire de ne pas avoir donné de suite favorable à sa demande d'occupation d'un emploi rémunéré au « service général » de la prison ; cependant, les magistrats ont estimé que l'intéressé n'avait pas commis d'erreur manifeste d'appréciation, au motif que le comportement du détenu avait déjà donné lieu à des incidents, ce qui semble impliquer que la requête aurait abouti si le comportement du demandeur avait été exemplaire ; selon l'auteur ayant commenté ce jugement, la décision paraît ainsi consacrer indirectement le droit au travail des détenus⁴⁰². Un tel jugement constitue certainement une avancée. Cependant, la portée de cette décision a des limites ; le droit au travail est soumis à des conditions : ainsi, avant tout, le détenu n'a le droit de travailler que dans la mesure où un emploi est disponible ; en outre, l'emploi n'est accordé que sous réserve d'une bonne conduite. Dans ces conditions, il est difficile de parler de droit au travail.

revêt le caractère d'un travail non librement exécuté, B. BOLZE. J.-C. BOUVIER. P. MAREST et E. PLOUVIER, op. cit. (spéc. p. 123).

³⁹⁶ M. DANTI-JUAN, « L'absence de contrat de travail dans l'univers pénitentiaire. Commentaire de l'arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 17 décembre 1996 », *RPDP* 1998, 127 (spéc. p. 132) ; « Les droits sociaux des détenus », in *La condition juridique du détenu*, Colloque organisé à l'occasion du 40^e anniversaire de l'Institut de sciences criminelles de Poitiers, Travaux de cet Institut, vol. 13, Cujas, 1994, 99 (spéc. p. 104). Si le travail participe à la restauration de l'identité de l'individu, c'est peut-être parce que, pour une part, il participe de la sanction ; cette fonction répressive était première et il n'est pas certain qu'elle ait complètement disparu, S. LORVELLEC, op. cit. (spéc. p. 223).

³⁹⁷ Seul est un droit ce dont on peut obtenir l'exécution, J. LARGUIER, *Criminologie et science pénitentiaire*, 9^e éd., Dalloz, 2001, p. 174. V. *supra* (les chiffres du « chômage » en prison).

³⁹⁸ V. TARDY, op. cit. (spéc. p. 229) ; J. PRADEL, *Manuel de droit pénal général*, 14^e éd., Cujas, 2002, n^o 717. Les établissements à gestion déléguée sont tenus, pour leur part, de fournir un nombre précis de postes de travail aux détenus ; toutefois, en pratique, aucune pénalité ne serait jamais prononcée au moins à l'encontre de certains de ces établissements (entretien avec le directeur adjoint d'un centre de détention géré par un groupement privé).

³⁹⁹ Par ex., Rapport d'information fait au nom de la commission des Finances, du contrôle budgétaire et des comptes économiques de la Nation sur la mission de contrôle sur le compte de commerce 904-11 de la Régie Industrielle des Etablissements Pénitentiaires (RIEP), par P. LORIDANT, 2002, p. 18 (<http://www.senat.fr>).

⁴⁰⁰ Par ex., S. LORVELLEC, op. cit. (spéc. p. 214).

⁴⁰¹ TA Clermont-Ferrand, 9 fév. 2000, *D* 2001, 565, obs. J.-P. CERE.

⁴⁰² Obs. J.-P. CERE, op. cit.

A fortiori, le choix de la nature du travail à accomplir est limité ; ainsi, l'article D. 101, alinéa 2 du Code de procédure pénale dispose uniquement que « dans la mesure du possible, le travail de chaque détenu est choisi en fonction non seulement de ses capacités physiques et intellectuelles, mais encore de l'influence que ce travail peut exercer sur les perspectives de sa réinsertion. Il est aussi tenu compte de sa situation familiale et de l'existence des parties civiles à indemniser »⁴⁰³.

On relèvera que si le refus de donner du travail n'est pas sanctionné, l'article D. 249-3, 7° et 13° du Code de procédure pénale dispose que constitue une faute disciplinaire pour un détenu le fait d'entraver ou de tenter d'entraver les activités de travail ou d'inciter un codétenu à le faire. Par ailleurs, toute trace du travail forcé n'a pas nécessairement disparu.

B. – Une liberté incertaine : l'ombre du travail forcé

La suppression du travail obligatoire résulte d'une longue évolution⁴⁰⁴, qui s'est achevée en 1987. Nous ne reviendrons pas sur les mérites et les aboutissements de cette loi, qui ont été déjà exposés⁴⁰⁵. Cela dit, cette réforme présente un caractère inachevé. Ainsi, tout d'abord, seule une lecture *a contrario* des articles 717-3 et D. 99 du Code de procédure pénale permet de conclure à la suppression du travail obligatoire, puisque ces textes se contentent de préciser que les prisonniers peuvent demander à ce que du travail leur soit fourni par l'administration pénitentiaire. Dans la perspective d'une refonte globale des dispositions applicables au travail pénitentiaire, il serait donc opportun de créer un article posant clairement une règle de principe. Ensuite, la place des articles réglementaires dans le Code de procédure pénale n'est pas sans susciter des interrogations : les articles D. 99 et suivants se situent dans un chapitre II intitulé « De l'exécution des peines privatives de liberté », alors qu'il aurait sans doute été plus logique de les intégrer dans le chapitre X, aux côtés de la formation professionnelle, dans le cadre « Des actions de préparation à la réinsertion des détenus »⁴⁰⁶. Là encore, une telle modification mériterait d'être intégrée dans une réforme à venir.

Toutefois, la présentation formelle du travail pénitentiaire dans le Code de procédure pénale n'est peut-être pas aussi anodine qu'on pourrait le penser *a priori*. Il se pourrait bien qu'elle soit, au contraire, révélatrice de la persistance plus ou moins indirecte du travail forcé. A cet égard, on soulignera que les responsables de l'administration pénitentiaire s'accordent à dire que le vote de la loi de 1987 n'a rien changé aux pratiques anciennes⁴⁰⁷, le Parlement s'étant contenté de ratifier un état de fait préexistant⁴⁰⁸. Il en résulte que des prolongements indirects du travail forcé ont pu subsister jusqu'à nos jours, même si le principe en a été aboli. En témoignent des critiques internationales adressées régulièrement à la France (1). A ces dernières il est permis d'ajouter des observations concernant l'ambiguïté de certaines formes de travail, tel que le « service général » (2).

1) L'existence de critiques internationales à l'égard de la France

⁴⁰³ V. *infra*.

⁴⁰⁴ V. *supra*.

⁴⁰⁵ V. *supra*.

⁴⁰⁶ V. F. JACOMET, *Juris-Classeur, Procédure pénale*, Art. 717 à 720, Détention, Exécution des peines privatives de liberté, Généralités, 1998, n° 233 ; Dictionnaire permanent, Action sociale, v. Détenus, n° 116.

⁴⁰⁷ Entretien avec des responsables de la Direction de l'administration pénitentiaire.

⁴⁰⁸ V. *supra*

La Commission d'experts du Bureau international du travail a formulé des observations critiques concernant certaines dispositions du Code de procédure pénale français jugées incompatibles avec la Convention n° 29 sur le travail forcé. Ces recommandations, déjà formulées à plusieurs reprises, ont été renouvelées en 2003⁴⁰⁹.

La Convention n° 29 impose aux Etats l'ayant ratifiée de supprimer « le travail forcé ou obligatoire »⁴¹⁰, en réservant seulement le cas du « travail ou service exigé d'un individu comme conséquence d'une condamnation prononcée par une décision judiciaire »⁴¹¹. Or, d'après les experts, même si l'article 720, alinéa 2 (actuel article 717-3) du Code de procédure pénale prévoit qu' « Au sein des établissements pénitentiaires, toutes dispositions sont prises pour assurer une activité professionnelle aux personnes incarcérées *qui le souhaitent* », le droit français demeure incompatible avec la Convention. Plus précisément, d'après l'article 2 paragraphe 1 de la Convention, le travail forcé ou obligatoire désigne « tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de son plein gré ». Ainsi, dans la mesure où le droit français subordonne le bénéfice de réductions de peine à l'assiduité et l'application au travail (cf. articles 721 et D. 253 du Code de procédure pénale), le choix du détenu n'est plus suffisamment libre ; en pratique, le travail joue effectivement un rôle essentiel pour l'attribution des réductions de peine⁴¹².

Le gouvernement français a répondu que « l'appréciation des gages de réinsertion et de bonne conduite » de nature à permettre des réductions de peine prévue par l'article 720 ne pouvait en aucun cas constituer la menace de peine envisagée par la Convention : d'une part, cette appréciation est insusceptible d'être assimilée à une menace de prolongation de la peine à laquelle le détenu est condamné et, d'autre part, cette appréciation porte sur l'ensemble des gages de réinsertion et de bonne conduite présenté par le prisonnier (réussite à des examens de formation générale ou professionnelle, conditions de participation à des activités socio-éducatives, culturelles, ou sportives, etc.), le travail n'étant pas déterminant.

Toutefois, une telle argumentation n'a pas convaincu les experts de la Commission non seulement parce que la prise en compte des activités de travail pour l'appréciation des gages de réinsertion et de bonne conduite n'est pas facultative, mais bien obligatoire — elles « sont » prises en compte d'après le libellé de l'article 720, alinéa 1^{er} —, mais encore parce que « la menace d'une peine quelconque » est entendue au sens large par l'article 2 paragraphe 1 de la Convention, comme une privation de quelque droit ou avantage à laquelle il convient d'assimiler le risque de privation de la possibilité d'une libération anticipée.

Par ailleurs, sur indication de la CFDT, les mêmes experts ont relevé l'absence de conformité de l'article D. 251-1 du Code de procédure pénale à la Convention n° 29 ; ce texte, en effet, prévoit que le « déclassement » d'emploi peut être prononcé à titre de sanction disciplinaire lorsque la faute a été commise au cours ou à l'occasion du travail ; il entraîne effectivement

⁴⁰⁹ L'ensemble des propos suivants est rapporté de façon détaillée par S. Frossard, *Les qualifications juridiques en droit du travail*, LGDJ, p. 213 s. V. également les Commentaires formulés par la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations – Convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930, sur le site Internet (<http://www.ilo.org/ilolex>).

⁴¹⁰ Article 1.

⁴¹¹ Article 2 paragraphe 2 c.

⁴¹² Entretien avec un juge de l'application des peines. Le système des réductions de peine a été modifié par la loi n° 2004-204 du 9 mars 2004 ; bien qu'un rapport d'experts ne soit pas intervenu depuis lors, on peut estimer que cette dernière modification législative ne devrait toutefois pas changer fondamentalement l'analyse du BIT. Sur le nouveau système de réductions de peine, v. *supra*.

une évaluation défavorable des gages de réinsertion et de bonne conduite, si bien qu'il peut entraîner des répercussions sur la durée de la peine ; or, en raison de la difficulté des détenus à contester ce type de sanctions, ces derniers peuvent ainsi être contraints d'accepter des conditions de travail non conformes à celles du monde libre, autrement dit des conditions de travail acceptables ou serviles selon le bon vouloir de l'administration pénitentiaire.

Parallèlement, les experts auraient aussi pu relever l'absence de conformité à la Convention n° 29 du travail effectué dans le cadre du « service général », à raison de son ambiguïté.

2) L'ambiguïté du travail dans le cadre du « service général »

Dans chaque établissement, des détenus sont affectés au « service général » en vue de maintenir en état de propreté les locaux de la détention et d'assurer les différents travaux ou corvées nécessaires au fonctionnement des services⁴¹³. Les tâches accomplies par les détenus dans le cadre du « service général » participent, certes, de l'exécution d'un véritable travail. Il n'en reste pas moins que ce travail représente un outil essentiel de gestion, à la fois économique (b) et de discipline (a), dont l'administration pénitentiaire ne saurait actuellement se passer, au point que le « service général » pourrait se rapprocher à certains égards d'un travail forcé ou tout au moins obligatoire.

a) Un outil de gestion de la discipline

Le travail pénitentiaire peut constituer un outil de gestion de la discipline, plus spécifiquement lorsqu'il s'agit de service général⁴¹⁴. En dehors d'être un recours pour toutes sortes de détenus y compris les moins qualifiés, « *l'affectation au service général représente parallèlement un moyen de récompenser les bons détenus* »⁴¹⁵ ; en cela, le système présente certaines analogies avec l'ancien système dit des « dixièmes » utilisé jusqu'en 1975⁴¹⁶.

C'est aussi un outil de renseignements généraux pour l'établissement pénitentiaire, les détenus affectés au service général étant à même de fournir aux responsables toutes informations utiles⁴¹⁷. Le « service général » est donc indispensable aux chefs d'établissement, en tant qu'outil de maintien de la discipline, mais plus encore comme un instrument de gestion économique.

b) Un outil de gestion économique

C'est surtout en fonction de ses implications économiques que le « service général » présente des analogies avec le travail forcé. Il faut savoir, en effet, que les prisons fonctionnent le plus souvent en autarcie, les détenus affectés au « service général » assurent l'ensemble des tâches quotidiennes nécessaires à la vie domestique de l'établissement (nettoyage, cuisine, buanderie) sur l'ensemble du domaine pénitentiaire : entretien des espaces verts, nettoyage des logements de fonction du personnel... Autrement dit, sauf exception singulièrement dans le cas

⁴¹³ Article D. 105, alinéa 1^{er} du Code de procédure pénale.

⁴¹⁴ Entretien avec un responsable de la Direction de l'administration pénitentiaire.

⁴¹⁵ D'après un responsable de la Direction de l'administration pénitentiaire, cela est vrai aussi plus généralement : en période de sous-emploi, le travail, sous toutes ses formes, est souvent attribué à titre de récompense.

⁴¹⁶ V. *infra*. Pour un responsable de la Direction de l'administration pénitentiaire, « *le service général est le système dans lequel l'administration a le plus « la main »*. Son souci est vraiment de mettre « *the right man at the right place* », même si parfois, pour moult raisons, on octroie à tel ou tel gradé un « *grouillot* », mais cette façon de faire héritée du passé est très nettement en perte de vitesse ».

⁴¹⁷ Entretien avec un responsable de la Direction de l'administration pénitentiaire

d'établissement à gestion mixte⁴¹⁸, les établissements pénitentiaires n'emploient aucune personne venant de l'extérieur pour effectuer ces travaux⁴¹⁹. Le « service général » est donc indispensable : chaque année, les chefs d'établissement négocient ainsi un budget auprès de la Direction régionale pour obtenir un nombre de postes suffisants⁴²⁰. Bien plus, au besoin, les responsables n'hésitent pas à affecter des détenus au service général même s'ils ne remplissent pas les conditions nécessaires à cet effet⁴²¹ ; c'est ainsi qu'alors même qu'il est interdit d'employer au service général des détenus en procédure criminelle ou des prisonniers condamnés à de longues peines, cette interdiction n'est pas respectée en pratique dans les centres de détention et dans les maisons centrales, faute de personnel de remplacement⁴²².

Or, s'il est exact que l'affectation des détenus au service général offre certains avantages pour ces derniers, en raison notamment d'une plus grande liberté de mouvement surtout en maison d'arrêt, elle n'en présente pas moins des contreparties très préjudiciables, notamment au regard de la faible rémunération attachée à ce type de postes ; le service général est beaucoup moins payé que le travail en atelier, même si la rémunération a connu une augmentation ces dernières années⁴²³. Bien plus, littéralement l'article D. 105 du Code de procédure pénale ne rend pas obligatoire la rémunération des détenus travaillant au service général⁴²⁴. Aussi bien, pour l'administration pénitentiaire, il représente une considérable économie de coût de fonctionnement.

Certes, le travail au service général n'est pas imposé à proprement parler aux prisonniers, qui peuvent toujours refuser de travailler. Cela dit, en situation de sous-emploi, l'octroi d'un poste de travail constitue un privilège, que les intéressés ne sont pas forcément en mesure de refuser. En cela, le service général présente d'ailleurs certaines analogies avec le travail des enfants pratiqué dans certains pays⁴²⁵. Au demeurant, « *quand bien même les détenus refuseraient d'accepter certains emplois, par exemple aux cuisines, ce type de postes obligeant les prisonniers à travailler tous les jours, y compris le week-end*⁴²⁶, l'Administration pénitentiaire use, le cas échéant, de mesures incitatives, ainsi en subordonnant l'accès à d'autres emplois à l'occupation préalable du poste dénigré»⁴²⁷.

⁴¹⁸ Dans ce type d'établissement des opérations de maintenance technique, de fourniture de prestations (repas livrés, nettoyage des locaux, du linge, entretien des espaces verts, ...) seraient réalisées par des sociétés extérieures (source : Direction de l'administration pénitentiaire). Ce serait aussi le cas dans les autres établissements pour effectuer, par exemple, la réparation des grosses pannes techniques.

⁴¹⁹ Cette observation est rarement soulignée.

⁴²⁰ Entretien avec le directeur d'un centre de détention ; conclusions recueillies au cours d'une réunion de la commission de classement d'un centre de détention à laquelle nous avons pu assister ; entretien avec un responsable d'une direction régionale.

⁴²¹ Nous verrons qu'effectivement les conditions d'accès au « service général » sont plus restreintes que pour le travail aux ateliers.

⁴²² V. *infra*. Cette règle n'est édictée que pour les détenus en maison d'arrêt, elle n'a aucun sens, selon un responsable de la Direction de l'administration pénitentiaire, en établissement pour peine.

⁴²³ V. *infra*.

⁴²⁴ V. *infra*.

⁴²⁵ Les enfants exploités à l'étranger demandent aussi à travailler, v. Dossier thématique. A propos du travail des enfants, in Bulletin de droit comparé du travail et de la sécurité sociale, COMPTRASEC UMR CNRS Université Montesquieu-Bordeaux IV, 2000, p. 103 s.

⁴²⁶ Entretien avec le gradé d'atelier d'un centre de détention.

⁴²⁷ Entretien avec le gradé d'atelier d'un centre de détention. Les postes au service général sont effectivement parfois difficilement pourvus, *La France face à ses prisons*, Rapport de la Commission d'enquête sur la situation dans les prisons françaises, Président : L. MERMAZ. Rapporteur : J. FLOCH, le 28 juin 2000, p. 201 (<http://www.assemblee-nat.fr>).

Ce qui a été dit à propos du « service général » peut valoir dans certains cas pour le travail en atelier : les détenus indigents n'ont souvent pas d'autre choix que d'accepter ces emplois, quelles que soient les conditions de travail ; or, dans certains établissements, la rémunération proposée est très basse⁴²⁸ ; bien plus, l'administration pénitentiaire, une fois qu'elle s'est engagée auprès d'un concessionnaire, se trouve dans l'obligation de recruter de la main-d'œuvre, si bien que là encore les contraintes économiques menacent de remettre en cause la liberté des intéressés. On est ainsi conduit à s'interroger plus particulièrement sur les règles en matière de recrutement des détenus au travail ; ces pratiques sont pour le moins extrêmement variables d'un établissement à un autre.

II. – DES PRATIQUES VARIABLES

En matière de modalités de recrutement, on conçoit assez facilement qu'il soit difficile d'appliquer l'ensemble des règles de droit commun du travail, la situation des détenus candidats à un emploi étant d'évidence assez éloignée de celle existant à l'extérieur de la prison. Un progrès serait ici certainement à la fois de tenir compte des spécificités tenant à l'enfermement des travailleurs potentiels et, en même temps, de s'inspirer du droit commun du travail sur certains aspects tels que celui de la lutte contre les discriminations à l'embauche.

Or, le Code de procédure pénale est pratiquement muet en ce qui concerne la procédure à suivre, sauf à prévoir certaines conditions préalables au recrutement (A). Pour le reste, la quasi-totalité des règles de référence pour la pratique ont été instaurées par le « Pacte 2 », Plan d'Amélioration des Conditions de Travail et d'Emploi, promu par la Direction centrale de l'administration pénitentiaire, pour la période 2000-2003 ; ce Plan comprend des objectifs d'ordre qualitatif et prescrit le respect de règles destinées à encadrer la relation de travail⁴²⁹. Toutefois, ces dernières n'ont pas de force vraiment contraignante, ce qui explique que la procédure mise en œuvre est plus ou moins élaborée, selon les établissements (B). Le formalisme est, quant à lui, quasi inexistant (C).

A. – Des conditions préalables

D'après le Code de procédure pénale, tous les détenus peuvent demander à ce qu'il leur soit proposé du travail, quelle que soit leur catégorie pénale⁴³⁰. En pratique, les détenus placés à l'isolement ou en cellule disciplinaire sont exclus. Mais tous les autres ont normalement accès au travail.

Il en va ainsi des étrangers, même en situation irrégulière⁴³¹ ; ainsi, selon l'article D. 505 : « les détenus de nationalité étrangère sont soumis au même régime que les détenus nationaux appartenant à leur catégorie pénale »⁴³². Le même texte prévoit toutefois que des précautions particulières s'imposent à leur égard en ce qui concerne l'application éventuelle des mesures de placement extérieur, de la semi-liberté et des permissions de sortir⁴³³.

⁴²⁸ V. *infra*.

⁴²⁹ V. *supra*.

⁴³⁰ Article D. 99 du Code de procédure pénale.

⁴³¹ Entretien avec le gradé d'atelier d'un centre de détention ; S. LAVOREL, « Les droits du détenu effectuant un travail pénitentiaire », Rapport de stage, IEP Grenoble, Juillet 1998, p. 13 ; Dictionnaire permanent, Action sociale, v. Détenus, n° 116.

⁴³² Cette règle a été confirmée par le directeur d'une maison centrale, lors d'un entretien.

⁴³³ Ainsi, dans un centre de détention visité, les étrangers en situation irrégulière ne peuvent pas être affectés aux chantiers extérieurs, car l'on craint qu'ils s'évadent (entretien avec le gradé d'atelier de cet établissement).

Les mineurs peuvent également travailler⁴³⁴ ; toutefois, en pratique, ils n'ont pas accès au travail : ainsi, à Gradignan, on ne leur propose jamais de travail (d'ailleurs, d'eux-mêmes, ils n'adressent pas de demande en ce sens) : il est déjà difficile d'arriver à leur faire suivre une formation..., si bien que les responsables ne veulent pas prendre le risque de leur confier un poste de travail⁴³⁵. Par ailleurs, il semble que les prévisions du Code de procédure pénale, qui prévoient que les mineurs peuvent travailler, doivent être combinées avec le droit commun qui impose leur scolarisation jusqu'à l'âge de 16 ans⁴³⁶.

Il reste qu'un éventuel contrôle médical constitue, le cas échéant, une condition supplémentaire (1). A cela s'ajoute la nécessité ponctuelle d'autorisations administratives et judiciaires (2). Enfin, une interrogation subsiste quant aux possibilités de cumul d'un travail rémunéré et de la perception d'une retraite (3).

1) Un éventuel contrôle médical

Tout détenu peut travailler à condition d'en avoir l'aptitude physique⁴³⁷. Le recrutement est éventuellement subordonné à la délivrance préalable d'un certificat médical par le médecin de la prison. Toutefois, les textes n'imposent nullement cette condition⁴³⁸.

L'Unité de Consultation des Soins Ambulatoires (UCSA) est compétente pour donner des avis sur les décisions de « classement »⁴³⁹ ; en outre, elle effectue des tests préalables à la décision de « classer » en cuisine ; pour chaque repas, on prépare un plateau test que l'on conserve ensuite quelques temps pour ménager des preuves ; on vérifie également que les détenus ne sont pas porteurs de maladie⁴⁴⁰. Dans certains établissements, les responsables locaux s'efforcent de « solliciter systématiquement un certificat d'aptitude auprès d'un médecin de l'UCSA. Le but est d'éviter qu'une fois affectés à un poste, les détenus arrêtent de travailler au motif que les conditions de travail sont trop difficiles... Pour parer à ces difficultés, on communique, à l'avance, au médecin, les conditions de travail propre à chaque atelier (poussière, etc.) »⁴⁴¹. Ailleurs, la règle voudrait que « le médecin de la prison, généraliste et non médecin du travail, délivre simplement des certificats d'inaptitude »⁴⁴². En

⁴³⁴ Article D. 516 du Code de procédure pénale.

⁴³⁵ Entretien avec le responsable du travail d'une maison d'arrêt.

⁴³⁶ Entretien avec le responsable du travail d'une maison d'arrêt (« les mineurs suivent une formation scolaire obligatoire ») ; entretien avec des responsables de la Direction de l'administration pénitentiaire. En ce sens également, Dictionnaire permanent, Action sociale, v. Détenus, n° 163 ; *Le guide du prisonnier*, Observatoire international des prisons, La Découverte, 2004, n° 261.

⁴³⁷ Entretien avec la directrice adjointe d'un centre de détention.

⁴³⁸ Le modèle de fiche de recrutement figurant dans le Guide d'élaboration du diagnostic et de construction du Plan d'Action de l'établissement prévoit, toutefois, une case « Avis médical » à remplir. L'article D. 381 d) du Code de procédure pénale dispose, par ailleurs, que les médecins réalisent l'examen des détenus sollicitant des attestations relatives à une inaptitude au travail pour raison médicale.

⁴³⁹ « Le classement est une « autorisation de travail », l'affectation étant l'attribution d'un poste de travail au service général ou en production. En fonction des modalités de fonctionnement de la commission de classement (et de la fréquence de ses réunions), beaucoup d'établissements procèdent à des classements en attente d'affectation définitive sur un poste de travail : les détenus classés sont affectés au fil du temps en fonction des postes qui se libèrent », entretien avec un responsable de la Direction de l'administration pénitentiaire.

⁴⁴⁰ Entretiens avec un responsable d'une direction régionale de l'administration pénitentiaire et la directrice adjointe d'un centre de détention. V. articles D. 368, 370, 372, 374, 379 du Code de procédure pénale.

⁴⁴¹ Entretien avec le gradé d'atelier d'un centre de détention.

⁴⁴² Entretiens le directeur et la directrice adjointe d'un centre de détention ; entretien avec des responsables de la Direction de l'administration pénitentiaire.

toute hypothèse, un certificat d'inaptitude, « *délivré éventuellement pour raisons psychiatriques, s'oppose à l'accès au travail* »⁴⁴³.

Cette pratique de délivrance de certificats d'inaptitude⁴⁴⁴ peut apparaître discriminatoire dès lors qu'il arrive que l'on y recoure uniquement à l'occasion de certaines demandes d'accès au travail : on déclarerait ainsi que certains condamnés sont inaptes à travailler, sans pour autant que l'aptitude des autres soit démontrée ; il serait ainsi facile d'écarter un individu du travail pour autant que l'on obtienne l'aval du médecin de la prison. Pour éviter à la fois des discriminations non justifiées, des risques d'atteinte à la santé ou à la sécurité, il serait non seulement nécessaire mais encore souhaitable qu'une visite médicale préalable et qu'un certificat d'aptitude au poste de travail envisagé soient imposés à tous.

On notera que les Règles pénitentiaires européennes prévoient, à ce sujet, qu'un médecin doit examiner chaque détenu dans les plus brefs délais possibles après son admission et aussi souvent que cela est nécessaire par la suite aux fins, entre autres, de déterminer sa capacité physique de travail (article 29).

2) Des autorisations administratives et judiciaires

L'accès au travail des prisonniers subissant des peines particulières (a) ou placés en détention provisoire (b) est subordonné le cas échéant à une autorisation.

a) Prisonniers subissant des peines particulières

Détenus ayant une longue peine à subir. – D'après l'article D. 105, alinéa 2 du Code de procédure pénale, les détenus travaillant au service général sont choisis de préférence parmi les condamnés n'ayant pas une longue peine à subir. On relèvera que le texte manque de précision : en visant « les condamnés n'ayant pas une longue peine à subir », l'article D. 105 ne précise pas si l'administration pénitentiaire doit prendre en compte la peine prononcée par la juridiction de jugement ou simplement le reliquat de peine restant à purger. Au demeurant, que faut-il entendre par « longue peine » ?

Détenus en procédure criminelle. - Une note de l'administration pénitentiaire⁴⁴⁵ aurait précisé qu'un détenu en procédure criminelle ne peut être affecté au service général que de façon exceptionnelle⁴⁴⁶ ; selon une seconde note, en pareil cas, une autorisation du directeur régional serait nécessaire⁴⁴⁷. Cette note aurait été adressée aux chefs d'établissement de façon purement circonstancielle, à la suite de l'évasion collective de détenus, dont l'un était en procédure criminelle⁴⁴⁸. La note en question ne concerne, selon un responsable de la Direction de l'administration pénitentiaire, « *que les condamnés en maison d'arrêt, voire des prévenus dont on peut supposer qu'ils seront condamnés à une longue peine* ». De telles notes, sans

⁴⁴³ Entretien avec le directeur adjoint d'un centre de détention.

⁴⁴⁴ Cette pratique serait réglementée, selon la Direction de l'administration pénitentiaire, par une circulaire DAP/Ministère de la santé de 1994.

⁴⁴⁵ Selon un responsable de la Direction de l'administration pénitentiaire, les notes de services n'ont pas seulement une valeur indicative : elles s'imposent aux chefs d'établissement.

⁴⁴⁶ Entretien avec un responsable de la Direction de l'administration pénitentiaire ; S. LAVOREL, « Les droits du détenu effectuant un travail pénitentiaire », Rapport de stage, IEP Grenoble, Juillet 1998, p. 13.

⁴⁴⁷ Entretien avec des responsables de la Direction de l'administration pénitentiaire et le directeur d'une maison d'arrêt ; selon ce dernier, « *aucune autorisation n'est d'ailleurs jamais sollicitée auprès de la direction régionale, la procédure étant trop lourde* ».

⁴⁴⁸ Entretien avec un responsable d'une direction des services pénitentiaires d'insertion et de probation.

toujours pouvoir être consultées, sont néanmoins invoquées dans la pratique par des responsables de centre de détention et de maison centrale, pourtant censés recevoir des moyennes et longues peines⁴⁴⁹.

Critiques. - *Si l'accès au service général est interdit à certains détenus, cela ne signifie pas pour autant que ces derniers n'auront pas accès au travail : « il sera toujours possible, en effet, de les « classer » aux ateliers »*⁴⁵⁰. Il n'en reste pas moins que ces exclusions présentent des inconvénients majeurs. En centre de détention, elles seraient, « paradoxales dans la mesure où les détenus dont il s'agit sont également ceux qui sont susceptibles de rester le plus longtemps sur place »⁴⁵¹. En maison d'arrêt, il serait impossible « de proposer du travail à une grande partie des détenus, à savoir ceux qui ont une courte peine à subir, ne dépassant pas trois mois, car ils ne restent pas suffisamment longtemps dans l'établissement ; par exemple, il ne serait pas envisageable de classer un détenu aux cuisines pour seulement quelques semaines ; or, paradoxalement, on interdit à ceux qui ont vocation à rester enfermés durablement d'accéder au service général, c'est-à-dire les prévenus en attente de jugement, dont l'instruction (puis en fonction des délais d'appel la condamnation définitive) peut durer plusieurs années et qui seront transférés en centre de détention pour une durée de deux à trois ans : cela revient à leur interdire de travailler »⁴⁵². Pour cette raison l'abrogation de ces interdictions a parfois été souhaitée⁴⁵³, d'autant plus que ces règles ne se justifieraient pas forcément en pratique « les prévenus contre lesquels a été intentée une procédure criminelle ne posent pas plus de problèmes que les autres »⁴⁵⁴.

b) Prisonniers en détention provisoire

Autorisation du juge d'instruction. - D'après l'article D. 62 du Code de procédure pénale, « Les prévenus peuvent demander qu'il leur soit donné du travail dans les conditions prévues aux articles D. 99 et suivants »⁴⁵⁵. Par ailleurs, l'article D. 60 dispose que « Lorsqu'ils ont demandé à travailler et si la nature des travaux à exécuter l'exige ou s'il n'a pas été possible de trouver des tâches susceptibles d'être effectuées individuellement en cellule, les prévenus peuvent travailler en commun ». En principe, en vertu de l'article D. 60, les prévenus ne devraient donc le plus souvent pas travailler avec les autres détenus.

Par ailleurs, d'après l'article D. 105, les prévenus n'ont accès au service général qu'avec l'accord préalable du juge d'instruction. Plus généralement, une autorisation du juge est, de toute façon, indispensable pour que les personnes placées en détention provisoire puissent accéder au travail, qu'il s'agisse du service général, du travail en régie ou en concession⁴⁵⁶.

⁴⁴⁹ *V. supra.*

⁴⁵⁰ Entretien avec le directeur d'une maison d'arrêt.

⁴⁵¹ Entretien avec la directrice adjointe d'un centre de détention.

⁴⁵² Entretien avec un responsable de la Direction de l'administration pénitentiaire (à propos de la note de service interdisant aux détenus en procédure criminelle d'accéder au « service général »).

⁴⁵³ A propos de l'article D. 105, *La France face à ses prisons*, Rapport de la Commission d'enquête sur la situation dans les prisons françaises, Président : L. MERMAZ. Rapporteur : J. FLOCH, le 28 juin 2000, p. 194 (<http://www.assemblee-nat.fr>).

⁴⁵⁴ Entretien avec le responsable du travail d'une maison d'arrêt.

⁴⁵⁵ De façon identique, l'article 96 des Règles pénitentiaires européennes stipule que « Tout prévenu doit, dans la mesure du possible, avoir la possibilité de travailler, mais sans y être obligé. S'il travaille, il doit être rémunéré comme les autres détenus (...) ».

⁴⁵⁶ Entretiens avec le responsable du travail d'une maison d'arrêt, la directrice adjointe d'un centre de détention et un responsable de la Direction de l'administration pénitentiaire ; cf. également, *Prison : une humiliation pour la République*, Rapport de la Commission d'enquête sur les conditions de détention dans les établissements pénitentiaires en France, éd. du Sénat, 2000. Par J.-J. HYEST et G.-P. CABANEL, p. 129 (<http://www.senat.fr>).

En pratique, le juge d'instruction remplirait, « *pour chaque individu, une notice individuelle comprenant des cases à cocher ; parmi les options, figure la question du travail : le juge coche alors la case autorisant ou interdisant au détenu de travailler* » ; cela ne concernerait pas seulement le service général mais le travail de façon globale : « *dans la quasi-totalité des cas, le prévenu serait autorisé à travailler* » ; il n'y aurait d'interdiction que « *dans l'hypothèse où le magistrat estime que le détenu est trop dangereux* ». En pratique, il arriverait que des prévenus « *prennent l'initiative d'écrire au juge pour être sûrs qu'ils sont bien autorisés à travailler* »⁴⁵⁷.

Critiques. – Selon un responsable de maison d'arrêt, « *l'autorisation du juge d'instruction est une exigence nécessaire, destinée à éviter au besoin les contacts entre plusieurs détenus mêlés à une même affaire ; or, comme c'est le juge qui dirige l'instruction, lui seul est à même de prévenir le personnel pénitentiaire* »⁴⁵⁸. Dans le passé, la nécessité de cette autorisation « *a, au contraire, été dénoncée car le juge d'instruction dispose, en l'occurrence, d'un moyen de pression sur le prévenu auquel il peut interdire de travailler, s'il n'accepte pas de collaborer* »⁴⁵⁹. Il a été suggéré d'abandonner cette dernière formalité, au motif qu'elle représente une lourdeur supplémentaire pour les prévenus qui ne peuvent pas accéder directement au travail⁴⁶⁰.

3) L'absence de bénéfice d'une retraite

Limite imposée par le droit commun / détenus à la retraite. – Le Code de procédure pénale est parfaitement muet sur la question de l'accès au travail des détenus âgés. De façon générale, on peut dire que ceux qui perçoivent une retraite, ou qui en ont atteint l'âge, ne peuvent pas y accéder ; or, diverses enquêtes ont révélé qu'en raison de cette interdiction de travailler, beaucoup de ces prisonniers âgés étaient confrontés à la misère⁴⁶¹.

Si les responsables de la Direction centrale disent indiquer aux chefs d'établissement que le droit commun s'applique⁴⁶², les établissements pénitentiaires traitent la difficulté de façon variable, selon quelques principes élaborés localement. Faute de texte de référence, les pratiques observables sont ainsi très diversifiées. Dans certains établissements, tous les détenus peuvent apparemment travailler, même s'ils ont dépassé l'âge de soixante-cinq ans⁴⁶³,

⁴⁵⁷ Entretiens avec la directrice adjointe d'un centre de détention et un responsable de la Direction de l'administration pénitentiaire (qui confirme que l'autorisation du juge est quasi systématique).

⁴⁵⁸ Entretien avec le responsable du travail d'une maison d'arrêt. « *Le juge d'instruction a un rôle d'information de l'administration pénitentiaire : il fournit ainsi des indications au chef d'établissement concernant le détenu, en précisant, par exemple, que ce dernier est dépressif ou présente des troubles de la personnalité, autant d'informations qui peuvent éventuellement être importantes au moment d'examiner une demande de travail du détenu* » : Entretien avec un responsable de la Direction de l'administration pénitentiaire.

⁴⁵⁹ Entretien avec un responsable de la Direction de l'administration pénitentiaire.

⁴⁶⁰ *Prison : une humiliation pour la République*, Rapport de la Commission d'enquête sur les conditions de détention dans les établissements pénitentiaires en France, éd. du Sénat, 2000. Par J.-J. HYEST et G.-P. CABANEL, p. 129 (<http://www.senat.fr>).

⁴⁶¹ Evoquant les détenus âgés de plus de soixante-cinq ans, Rapport d'information fait au nom de la commission des Finances, du contrôle budgétaire et des comptes économiques de la Nation sur la mission de contrôle sur le compte de commerce 904-11 de la Régie Industrielle des Etablissements Pénitentiaires (RIEP), par P. LORIDANT, 2002, p. 42 (<http://www.senat.fr>) ; pour les détenus de plus de soixante ans, *Paroles de détenus sur le travail*, Programme d'étude financé par l'Administration Pénitentiaire et la FARAPEJ (Fédération des Associations Réflexion Action Prison et Justice), par P. DUBECHOT en collaboration avec E. DAVID et P. LE QUEAU, CREDOC, Collection des rapports, n° 224, décembre 2002, p. 16.

⁴⁶² Entretien avec des responsables de la Direction de l'administration pénitentiaire.

⁴⁶³ Entretien avec le directeur d'une maison centrale.

sous réserve éventuellement qu'ils ne perçoivent pas de retraite⁴⁶⁴. Ailleurs, ayant dépassé soixante ans, on leur permettrait encore de travailler jusqu'à soixante-cinq ans, dès lors qu'ils sont sans ressources⁴⁶⁵, ou de combiner quelques ressources avec un emploi à temps partiel⁴⁶⁶; inversement, l'accès au travail leur serait interdit en cas de perception d'une retraite⁴⁶⁷. Enfin, dans d'autres établissements, les détenus disposant d'une retraite ne pourraient jamais prétendre obtenir un poste de travail⁴⁶⁸.

Des dispositions précisant les règles d'accès des détenus âgés aux activités de travail seraient pour le moins nécessaires, afin d'unifier les pratiques existantes. Il conviendrait, plus généralement, de trouver des solutions pour permettre aux détenus âgés sans ressource d'acquiescer des moyens de subsistance.

Dès lors que les détenus remplissent les conditions préalables nécessaires pour être classés au travail, leur recrutement est effectué selon une procédure qui est alors plus ou moins élaborée selon l'établissement où ils sont incarcérés.

B. – Une procédure plus ou moins élaborée

En principe, les détenus doivent être informés des possibilités qui leur sont offertes de travailler, avant de formuler une demande d'emploi (1). Ensuite, leur requête est éventuellement examinée par une commission de classement, et leur nom figure sur une liste d'attente (2). Les critères de recrutement dépendent, en dernier lieu, des responsables locaux (3).

1) Information et demande d'emploi

Information des détenus quant aux possibilités de travailler. – En principe, « *dès leur arrivée, les détenus sont informés des possibilités qui existent de suivre une formation et de travailler en prison* »⁴⁶⁹. Toutefois, les situations apparaissent variables. Ainsi, dans certaines maisons d'arrêt, les détenus suivent un « *circuit d'arrivant* »⁴⁷⁰ : ils seraient reçus successivement par les différents responsables — le directeur, le responsable du travail, un travailleur social, un médecin, un psychiatre, etc. —. Un dossier leur serait alors remis, comprenant un formulaire à remplir, intitulé « *Demande d'accès au travail* »⁴⁷¹.

Ailleurs, une « *période d'accueil de quinze jours est organisée pour tout nouvel arrivant ; en principe, tous les détenus sont reçus par le service de la formation et du travail ; à cette occasion, les fiches de poste leur sont présentées et une information leur est donnée concernant les rémunérations attachées à chaque emploi* » ; les responsables tenteraient alors « *d'orienter les détenus en fonction des vœux exprimés en matière de temps au travail et de*

⁴⁶⁴ Entretien avec le responsable du travail d'une maison d'arrêt (« *il est alors nécessaire que l'UCSA délivre un certificat d'aptitude à ces détenus* »).

⁴⁶⁵ Entretien avec le gradé d'atelier d'un centre de détention et la directrice adjointe d'un autre centre de détention.

⁴⁶⁶ Entretien avec la directrice adjointe d'un centre de détention.

⁴⁶⁷ *Ibidem* (« *trois personnes ont pu ainsi être déclassées, parce qu'elles touchaient des pensions* »).

⁴⁶⁸ Entretien avec le directeur adjoint d'un centre de détention (cet établissement compte une dizaine de retraités).

⁴⁶⁹ Entretien avec un responsable d'une direction régionale de l'administration pénitentiaire.

⁴⁷⁰ Les détenus sont, par ailleurs, installés dans une cellule d'arrivant avant d'être placés en détention avec les autres (entretien avec le responsable du travail d'une maison d'arrêt).

⁴⁷¹ Entretiens avec le directeur et le responsable du travail d'une maison d'arrêt ; v. également document annexe.

temps libre »⁴⁷². Dans un autre établissement, où l'on compte à peu près une dizaine d'entrants par mois, les détenus sont installés dans le « *pavillon des arrivants* ». Ils reçoivent « *un livret d'accueil, ainsi qu'une cassette vidéo présentant le centre de détention, et les « auxi » les informent des possibilités de travail. Le responsable du travail laisse alors passer une semaine, voire quinze jours, avant de recevoir les détenus, qui peuvent à ce moment là exprimer leurs vœux de travailler* »⁴⁷³. Dans un autre cas, pour chaque nouveau détenu, on remplit un « *livret d'arrivant* » ; ce dernier comporte une fiche relative au travail dans laquelle l'intéressé précise ses motivations et ses aptitudes⁴⁷⁴.

Initiative des détenus – Le travail obligatoire ayant été aboli, en 1987, c'est désormais aux seuls détenus que revient l'initiative de demander un emploi.

Toutefois, dans la pratique, on s'efforcerait de « *prêter une attention particulière aux détenus restant isolés des autres condamnés, et ne sollicitant rien* ». C'est le cas notamment des délinquants sexuels qui seraient marginalisés : « *ils restent souvent en cellule, sans même aller en promenade* ». Pour ceux-là, l'administration pénitentiaire tenterait « *d'aller les chercher...* ». Cette initiative dépend en réalité, avant tout, des surveillants, seules personnes à même de constater cet état d'isolement⁴⁷⁵.

Au demeurant, tous les détenus ne souhaitent pas travailler⁴⁷⁶. Plusieurs raisons expliqueraient cet état de fait⁴⁷⁷ : « *certaines détenus n'ont pas besoin d'argent* », ainsi des détenus âgés percevant une retraite, des prisonniers bénéficiant de mandats⁴⁷⁸ ; d'autres sont atteints d'une incapacité d'ordre physique ou psychique ; de même, les délinquants dits « *professionnels* » « *ne veulent rien devoir à l'administration pénitentiaire et obtiennent, pour certains, l'envoi d'argent de l'extérieur* » ; pour ce qui concerne les maisons d'arrêts, les détenus qui ont vocation à quitter très vite l'établissement ne demandent pas de travail ; certains prisonniers estiment, enfin, que « *la rémunération n'est pas suffisante* »⁴⁷⁹.

Formes de la demande d'emploi. - En ce qui concerne la forme de la demande d'emploi, les règles varient d'un établissement pénitentiaire à un autre.

⁴⁷² Entretien avec des responsables d'un groupe privé gérant un centre de détention.

⁴⁷³ Entretien avec le gradé d'atelier d'un centre de détention.

⁴⁷⁴ Entretien avec la directrice adjointe d'un centre de détention.

⁴⁷⁵ Entretien avec un responsable d'une direction régionale de l'administration pénitentiaire ; entretien avec le responsable du travail d'une maison d'arrêt (qui confirme que « les responsables de l'administration pénitentiaire n'hésitent pas à aller chercher certains prisonniers, ceux qui ne disent rien et restent à l'écart ») ; entretiens avec des responsables d'un groupe privé gérant un centre de détention et le directeur adjoint de cet établissement.

⁴⁷⁶ Il est difficile de connaître les proportions ; d'après le directeur d'une maison d'arrêt, 70 à 80 % des détenus demandent à travailler.

⁴⁷⁷ Entretiens avec le directeur adjoint d'un centre de détention, le directeur d'une maison centrale, le directeur et l'assistante sociale d'une maison d'arrêt (selon cette dernière, « *certaines détenus refusent, tout simplement, de se lever... beaucoup n'ont ainsi jamais travaillé à l'extérieur — ils sont la 3e ou 4e génération de chômeurs de leur famille — et n'imaginent même pas qu'ils pourraient travailler en prison* »).

⁴⁷⁸ En maison centrale, les liens avec la famille ont tendance à se distendre, si bien que les détenus reçoivent moins de mandats ; le nombre de demandeurs d'emploi est donc plus important (entretien avec un responsable d'une direction des services pénitentiaires d'insertion et de probation).

⁴⁷⁹ Entretien avec le gradé d'atelier d'un centre de détention ; entretien avec l'assistante sociale d'une maison d'arrêt.

Dans certains cas, une telle demande peut être présentée aussi bien par écrit qu'oralement⁴⁸⁰. A l'inverse, dans d'autres établissements, elle doit être formulée obligatoirement par écrit : la requête peut être formulée soit sur papier libre⁴⁸¹, soit en remplissant un formulaire qui figure dans le livret d'accueil⁴⁸² ou un bulletin spécial adressé au responsable local du travail, bulletin sur lequel les détenus indiquent leurs qualifications éventuelles, leur demande de classement par ordre de préférence (Formation / Atelier / Service général), leur situation financière, leur situation pénale (leur permettant le cas échéant d'accéder à un chantier extérieur) et enfin leur motivation.

Il arrive que la forme écrite soit recommandée par la Direction régionale⁴⁸³. Par ailleurs, parmi les objectifs du Pacte 2, figure l'utilisation d'un document utilisé pour enregistrer les demandes de travail ; un tel document a vocation à permettre de connaître le niveau de formation initiale ou professionnelle du détenu, son expérience professionnelle ou ses savoir-faire, ainsi que sa motivation⁴⁸⁴.

Comme il a été dit, dans certaines maisons d'arrêt, les détenus remplissent un document intitulé « *Demande d'accès au travail* »⁴⁸⁵ : « *l'intéressé doit y inscrire les « diplômes » qu'il a obtenus, ses « expériences professionnelles » et les « emplois exercés » ; il doit également préciser s'il sollicite un emploi (1. au Service général - 2. aux ateliers de concession - 3. en formation production) et motiver sa demande. Ce document doit ensuite être daté et signé* »⁴⁸⁶. Ailleurs, l'administration pénitentiaire utilise un document intitulé « *Demande de classement et d'orientation* », sur lequel, pour chaque détenu, sont inscrits tous les renseignements nécessaires : qualifications professionnelles, si le détenu est demandeur d'emploi, postes demandés (de façon très détaillée), situation éventuelle d'indigence et décision de la commission⁴⁸⁷.

La forme écrite, implique certes moins de souplesse dans la gestion ; de surcroît, bien qu'on puisse rencontrer des établissements dans lesquels tous les détenus sont alphabétisés⁴⁸⁸, souvent des détenus ne savent pas écrire et doivent demander l'assistance d'un tiers pour solliciter un emploi⁴⁸⁹. Toutefois, le recours à une procédure écrite, sans nécessairement constituer une garantie contre l'arbitraire, a l'avantage de laisser éventuellement des traces ; en outre, on peut estimer, comme certains responsables locaux, « *qu'il est bien que les prisonniers prennent eux-mêmes l'initiative de solliciter un emploi, en procédant comme ils feraient à l'extérieur* »⁴⁹⁰.

⁴⁸⁰ Entretien avec le directeur d'une maison centrale. Au cours de notre visite d'un atelier de figurines d'une maison centrale, un détenu a sollicité le responsable de la formation, pour travailler dans cet atelier ; il lui a été répondu oralement que les effectifs étaient complets.

⁴⁸¹ Entretien avec le gradé d'atelier d'un centre de détention (la demande peut être écrite éventuellement sur une demi feuille de papier) ; conclusions recueillies lors d'une réunion de la commission de classement d'un centre de détention à laquelle nous avons assisté.

⁴⁸² Entretien avec des responsables d'un groupe privé gérant un centre de détention.

⁴⁸³ Note adressée à un centre de détention par une direction régionale de l'administration pénitentiaire.

⁴⁸⁴ Guide d'élaboration du diagnostic et de construction du Plan d'Action de l'établissement, p. 40 et le modèle en annexe.

⁴⁸⁵ V. *supra*.

⁴⁸⁶ Entretiens avec le directeur et le responsable du travail d'une maison d'arrêt ; v. également document annexe.

⁴⁸⁷ Entretien avec le gradé d'atelier d'un centre de détention ; v. document en annexe.

⁴⁸⁸ Entretien avec le gradé d'atelier d'un centre de détention.

⁴⁸⁹ Le cas échéant, les condamnés se font aider par un conseiller d'insertion et de probation ou par un codétenu (entretien avec un conseiller d'insertion et de probation).

⁴⁹⁰ *Ibidem*.

Entretien avec le détenu. – Le Pacte 2 recommande de conduire des entretiens préalables d'évaluation par le responsable des ateliers, cela afin de procéder de façon objective à la sélection des détenus postulant à un emploi⁴⁹¹. En pratique, il arrive effectivement que de tels entretiens soient pratiqués⁴⁹². De même, dans certains établissements, l'accès à une formation rémunérée suppose un entretien préalable, destiné à vérifier les capacités de l'intéressé⁴⁹³.

Choix du poste de travail. – Selon l'article D. 101, alinéa 2 du Code de procédure pénale, « dans la mesure du possible, le travail de chaque détenu est choisi en fonction non seulement de ses capacités physiques et intellectuelles, mais encore de l'influence que ce travail peut exercer sur les perspectives de sa réinsertion. Il est aussi tenu compte de sa situation familiale et de l'existence des parties civiles à indemniser ». Ce texte octroie le pouvoir de décider à la seule administration pénitentiaire. On doit souligner que cet article ne répond pas complètement aux exigences des textes internationaux, qui sont plus explicites : ainsi d'après l'article 71 § 6 des Règles pénitentiaires européennes, « Dans les limites compatibles avec une sélection professionnelle rationnelle, les possibilités de l'administration et les exigences de la discipline de l'établissement, les détenus doivent pouvoir choisir le genre de travail qu'ils désirent accomplir ». Si l'on souhaite mettre la pratique en conformité avec les exigences européennes, il serait opportun de créer une disposition particulière prévoyant, pour le moins, la possibilité pour les détenus d'émettre des choix et le devoir de l'administration pénitentiaire de respecter ces derniers en fonction des exigences précitées.

Cela dit, les détenus conservent la possibilité d'émettre des souhaits personnels : c'est ainsi que, dans certaines maisons centrales, ils peuvent solliciter un travail en précisant s'ils préfèrent travailler au service général, à la RIEP ou en concession, et à quel poste en particulier⁴⁹⁴ ; de même, dans le bulletin de demande d'emploi utilisé dans d'autres établissements, les détenus indiquent un ordre de préférence (formation / atelier / service général) et sur la liste d'attente, à côté de chaque nom, figure le cas échéant le poste que le prisonnier souhaite occuper en priorité ; ailleurs, les détenus sont « mis en réserve » mais ont la possibilité de postuler sur plusieurs réserves à la fois⁴⁹⁵ ; enfin, dans certains cas, les détenus demandeurs d'emploi ont la possibilité d'émettre des choix particuliers : ils peuvent ainsi demander à travailler seulement dans certains ateliers⁴⁹⁶.

Dans quelles proportions les détenus formulent-ils des souhaits particuliers ? Selon un responsable de Direction régionale, « *la plupart du temps, les détenus sollicitent un poste précis* »⁴⁹⁷. Toutefois, en examinant la liste d'attente d'un centre de détention, on peut constater que le nombre de ces prisonniers était, en réalité, très minoritaire, la plupart d'entre eux se contentant de demander un travail sans plus de précisions⁴⁹⁸. Le choix des détenus, quand il se manifeste, se porte en priorité sur les postes les plus rémunérateurs⁴⁹⁹. Mais

⁴⁹¹ Guide méthodologique du Pacte 2, p. 35.

⁴⁹² S. LAVOREL, « Les droits du détenu effectuant un travail pénitentiaire », Rapport de stage, IEP Grenoble, Juillet 1998, p. 13. Le règlement intérieur des ateliers de concession et du « service général » (secteur cuisine), en vigueur dans une maison d'arrêt prévoit que « Le mode de rémunération pour chaque poste de travail est indiqué au détenu *lors de l'entretien de recrutement* ».

⁴⁹³ Entretien avec la directrice adjointe d'un centre de détention.

⁴⁹⁴ Entretien avec le directeur d'une maison centrale.

⁴⁹⁵ Entretien avec des responsables d'un groupe privé gérant un centre de détention.

⁴⁹⁶ Entretien avec le gradé d'atelier d'un centre de détention.

⁴⁹⁷ Entretien avec un responsable d'une direction régionale de l'administration pénitentiaire.

⁴⁹⁸ Conclusions recueillies à l'occasion d'une réunion de la commission de classement d'un centre de détention, à laquelle nous avons pu assister.

⁴⁹⁹ Entretien avec un responsable d'une direction régionale de l'administration pénitentiaire.

d'autres critères existent, selon que le travail est ou non valorisant, que l'encadrant est plus ou moins « sympa »⁵⁰⁰ ; par ailleurs, généralement, les détenus qui postulent à un poste précis effectuent ce choix en fonction de leurs propres compétences : par exemple, un détenu ayant de l'expérience en tant que cuisinier demandera à être affecté à la cuisine⁵⁰¹.

Les postes du service général ont souvent un attrait particulier et sont très demandés, dans certains établissements, bien qu'ils soient moins payés. En effet, ils offrent une liberté de mouvement qui n'a pas d'équivalent aux autres postes⁵⁰². De même, certains emplois du service général laissent les prisonniers libres d'organiser leur emploi du temps ; les postes « *d'auxi ménage* » seraient ainsi très demandés, « *car le travail peut être rapidement terminé : les détenus sont alors libres d'aménager leurs horaires pourvu que le travail soit fait* »⁵⁰³. A l'opposé, il arrive que les détenus manifestent leur souhait de ne pas être affectés à certains postes. Il en va ainsi parfois des postes en cuisine, en raison d'horaires plus lourds, nécessitant de travailler le samedi et le dimanche ; de même, les détenus ne souhaitent pas travailler dans les ateliers où les tâches sont très mal payées⁵⁰⁴.

De façon générale, il paraît souvent difficile d'affirmer que le choix des prisonniers est effectivement pris en compte ; tout dépend des disponibilités : par exemple, dans certaines maisons centrales, les ateliers de la RIEP sont les plus accessibles⁵⁰⁵ ; ailleurs, c'est également aux ateliers que les détenus sont classés en priorité parce que les postes sont plus nombreux⁵⁰⁶.

Changement de poste. - Les détenus peuvent éventuellement changer de poste. C'est d'autant plus vrai dans certains établissements que l'on ne procède à aucun « classement » par atelier, le but étant de conférer aux détenus une certaine polyvalence ; on conserve, en conséquence, plus de souplesse : en pratique, les détenus changent alors de poste, de temps en temps, afin de rompre la routine⁵⁰⁷. Dans certains cas, le changement de poste sert une progression de « carrière »⁵⁰⁸. Dans d'autres cas, les changements de poste permettent plus simplement de gérer le flux de la population carcérale : l'administration fait des propositions aux détenus affectés à un poste de travail pour que ces derniers acceptent de changer d'emploi ou d'aller en formation, de manière à permettre aux demandeurs d'emploi, d'être classés à leur tour⁵⁰⁹. La circulaire du 27 août 2001 sur les indicateurs et tableaux de bord de Pacte 2 (annexe 1) précise, pour sa part, que les demandes de changements de poste sont examinées par la commission de classement.

⁵⁰⁰ *Ibidem.*

⁵⁰¹ Entretien avec le responsable du travail d'une maison d'arrêt.

⁵⁰² Entretiens avec la directrice adjointe d'un centre de détention et le responsable du travail d'une maison d'arrêt. Il en va cependant différemment dans une maison centrale : en effet, selon le responsable de la formation de cet établissement, le service général présente moins d'attrait car il est moins bien payé.

⁵⁰³ Entretien avec le gradé d'atelier d'un centre de détention.

⁵⁰⁴ Il en va ainsi à l'atelier de paillage d'un centre de détention ; « *la chaise est payée 50 francs aux prisonniers, alors qu'elle est revendue par l'antiquaire dix fois plus cher...* » (entretien avec le gradé d'atelier de cet établissement).

⁵⁰⁵ Entretien avec le directeur d'une maison centrale.

⁵⁰⁶ Entretien avec la directrice adjointe d'un centre de détention.

⁵⁰⁷ Entretien avec des responsables d'un groupe privé gérant un centre de détention.

⁵⁰⁸ Conclusions recueillies au cours d'une réunion de la commission de classement d'un centre de détention à laquelle nous avons pu assister ; entretiens avec les chefs d'ateliers de fabrication de chemisettes (RIEP) et de filets (concession) d'une maison centrale.

⁵⁰⁹ Entretien avec le gradé d'atelier d'un centre de détention.

2) Commission de classement et liste d'attente

Commission de classement. - La mise en place de ces commissions figurait parmi les recommandations du Pacte 2⁵¹⁰. Dans de nombreux établissements, qu'il s'agisse d'établissements pour peine ou de maisons d'arrêt, la demande est effectivement désormais examinée par une « commission de classement », dénommée aussi « commission locale de suivi »⁵¹¹ ou « commission locale d'insertion »⁵¹². Ce type d'instance n'existe pas partout⁵¹³ ; par ailleurs, dans certains des établissements dépourvus de commission de classement, aucun écrit n'est jamais établi quel que soit le stade de la procédure⁵¹⁴.

Les pratiques des commissions de classement varient considérablement d'un établissement à un autre⁵¹⁵. La circulaire du 27 août 2001 sur les indicateurs et tableaux de bord de Pacte 2 (annexe 1) recommande, pour sa part, de prévoir un rythme de réunion mensuel (ce rythme peut alors varier en fonction des besoins de chaque établissement). Généralement, la commission se réunit une fois par semaine, à jour fixe pour des durées variant d'une heure⁵¹⁶ à une journée⁵¹⁷. Par exception, la commission locale d'insertion se déroule seulement une ou deux fois par mois ; elle dure alors toute la journée⁵¹⁸. La commission réunit tous les responsables de la prison⁵¹⁹ : ici, elle est composée d'un représentant de la direction, de travailleurs sociaux, du responsable du travail, de représentants du service de la santé — UCSA —, du personnel d'enseignement, du personnel de surveillance⁵²⁰ ; ailleurs, la commission regroupe un personnel de direction, le surveillant chef de détention, le responsable local du travail, le psychologue PEP, le surveillant PEP, un travailleur social, un enseignant et un personnel de surveillance⁵²¹ ; dans les établissements à gestion mixte, assistent également à la commission de classement des représentants du groupement privé chargé d'organiser le travail⁵²².

Dans les faits, la commission prend la décision de « classement ». Certains établissements dérogent, toutefois, à cette règle : la commission se contente alors de faire des suggestions concernant le « classement » des détenus au travail ; on affecte ainsi le détenu « aux ateliers »

⁵¹⁰ Une note d'une direction régionale de l'administration pénitentiaire précise également que les affectations doivent être décidées par une commission de classement.

⁵¹¹ Entretiens avec le directeur et le responsable du travail d'une maison d'arrêt (ce dernier parlant de « commission locale d'orientation ») ; entretien avec le directeur adjoint d'un centre de détention.

⁵¹² Entretien avec le gradé d'atelier d'un centre de détention ; selon l'intéressé, « à l'origine, il s'agissait de la commission du PEP ; si l'on parle spécifiquement de commission locale d'insertion, c'est que l'on y aborde des questions plus large que le travail, ainsi des problèmes d'ordre social, des doléances, etc. »

⁵¹³ *Paroles de détenus sur le travail*, Programme d'étude financé par l'Administration Pénitentiaire et la FARAPEJ (Fédération des Associations Réflexion Action Prison et Justice), par P. DUBECHOT en collaboration avec E. DAVID et P. LE QUEAU, CREDOC, Collection des rapports, n° 224, décembre 2002, p. 17.

⁵¹⁴ Entretiens avec le directeur et le responsable de la formation d'une maison centrale.

⁵¹⁵ Entretien avec un responsable de la Direction de l'administration pénitentiaire.

⁵¹⁶ Conclusions recueillies au cours d'une réunion de la commission de classement d'un centre de détention à laquelle nous avons assisté.

⁵¹⁷ Entretien avec le directeur adjoint d'un centre de détention.

⁵¹⁸ Entretien avec le gradé d'atelier d'un centre de détention.

⁵¹⁹ V. la liste des personnes dressée par la circulaire du 27 août 2001 sur les indicateurs et tableaux de bord de Pacte 2 (annexe 1).

⁵²⁰ Entretien avec le directeur d'une maison d'arrêt.

⁵²¹ Document intitulé « Fonctionnement et Règlement de la Commission de Classement / Déclassement / Reclassement, remis le Directeur d'un centre de détention, v. document en annexe.

⁵²² Entretien avec le directeur adjoint d'un centre de détention.

sans lui attribuer directement le poste. Cette liste est donc seulement indicative pour le responsable du travail qui prend seul la décision le moment voulu. En pratique, c'est souvent le chef d'atelier qui prend la décision finale, au moment où le poste deviendra effectivement disponible. L'une des personnes responsable n'imagine pas comment il possible de procéder autrement, « *parce que les concessionnaires qui embauchent des détenus escomptent que le poste offert sera pourvu dans l'heure qui suit...* »⁵²³.

On doit cependant souligner qu'un des intérêts du système de commission de classement est de donner lieu à une décision prise collectivement. Cela permet de prendre en compte tous les paramètres existants : un aspect négatif se rapportant à un détenu n'est donc pas nécessairement déterminant du refus de sa demande : s'il n'est pas recommandé de confier un travail donné à un détenu, on peut néanmoins envisager de le « classer » à un autre poste⁵²⁴. Par là même, on évite aussi l'arbitraire⁵²⁵. Au sein de la commission de classement, le cas de chaque détenu peut effectivement donner lieu à des discussions : il y a alors un véritable débat, les responsables n'étant pas toujours d'accord les uns avec les autres⁵²⁶. Selon un responsable, « *les membres de la commission tentent à la fois d'insérer le travail dans un programme d'exécution de peine et de placer chaque demandeur d'emploi au poste qui lui conviendra le mieux* »⁵²⁷. Ailleurs, après lecture du courrier adressé par le détenu, on prend également en compte l'avis de tous les participants de la commission ; les observations des chefs de service responsables d'un bâtiment sont, par ailleurs, prises en compte ; on juge aussi en fonction des fiches d'observation et du dossier de suivi⁵²⁸.

Enfin, on soulignera que lorsque le travail est effectué sous le régime de la concession, le chef d'entreprise peut donner un avis sur le profil des personnes qu'il souhaite recruter — une négociation est possible —, mais, en l'occurrence, la décision de classement relève de toute façon de la compétence de l'administration pénitentiaire⁵²⁹.

Liste d'attente. - Une fois qu'un détenu a formulé une demande, son nom figure alors le plus souvent sur une liste d'attente⁵³⁰. Parfois, on notifie aux détenus qu'ils sont « mis en réserve »⁵³¹. D'après la circulaire du 27 août 2001 sur les indicateurs et tableaux de bord de Pacte 2 (annexe 1), en cas d'insuffisance de poste, la commission de classement doit

⁵²³ Entretien avec le gradé d'atelier d'un centre de détention.

⁵²⁴ Conclusions recueillies lors d'une réunion de la commission de classement d'un centre de détention à laquelle nous avons pu assister.

⁵²⁵ Entretien avec un responsable d'une direction régionale de l'administration pénitentiaire ; entretien avec la directrice adjointe d'un centre de détention (« *un détenu ne passera pas en priorité parce qu'il s'entend bien avec le surveillant* ») ; entretien avec un conseiller d'insertion et de probation ; en ce sens également, *La France face à ses prisons*, Rapport de la Commission d'enquête sur la situation dans les prisons françaises, Président : L. MERMAZ. Rapporteur : J. FLOCH, le 28 juin 2000, p. 193-194 (<http://www.assemblee-nat.fr>).

⁵²⁶ Conclusions recueillies au cours d'une réunion de la commission de classement d'un centre de détention à laquelle nous avons assisté.

⁵²⁷ Entretien avec la directrice adjointe d'un centre de détention.

⁵²⁸ Entretien avec le directeur adjoint d'un centre de détention.

⁵²⁹ Entretien avec un responsable d'une direction régionale de l'administration pénitentiaire.

⁵³⁰ Entretien avec un responsable d'une direction régionale de l'administration pénitentiaire ; entretiens avec le directeur et le responsable du travail d'une maison d'arrêt ; entretien avec des responsables d'un groupe privé gérant un centre de détention ; entretien avec le gradé d'atelier d'un centre de détention (« *cette liste d'attente est remaniée au quotidien* ») ; entretien avec la directrice adjointe d'un centre de détention. D'après ce que stipule le document relatif au fonctionnement de la commission de classement d'un centre de détention, si la commission retient la demande, le candidat est positionné sur liste d'attente ; inversement, si sa demande est rejetée, il ne figure pas sur la liste d'attente (v. document en annexe).

⁵³¹ Entretien avec des responsables d'un groupe privé gérant un centre de détention.

effectivement établir ainsi une liste d'attente afin de pourvoir les postes au fur et à mesure qu'ils deviennent vacants.

En ce qui concerne les délais d'attente, ils varient en fonction des établissements et les écarts entre les prisons sont très importants. Ainsi, en maison d'arrêt, « pour les détenus qui seront « classés », il peut s'agir de quelques jours à quelques semaines ; parfois, certains détenus disposant d'un savoir-faire sont engagés presque immédiatement ; il faut préciser que le turnover représente, en l'occurrence, un avantage, car il permet de libérer les postes de travail rapidement, si bien que le problème du chômage ne se pose pas, même s'il n'y a que 200 postes pour 700 personnes »⁵³². Inversement, dans certains centres de détention, « les délais d'attente peuvent aller jusqu'à six mois »⁵³³ ; ailleurs, ils se situent entre 0 jours et 2 mois, voire 3 mois exceptionnellement⁵³⁴.

Au sein d'un même établissement, les délais sont plus ou moins importants au regard de la conjoncture économique du moment⁵³⁵. Tout dépend également de la nature du poste demandé⁵³⁶. De l'avis de certains responsables⁵³⁷, l'existence d'un délai d'attente minimum a, de toute façon, l'avantage de donner le temps à l'administration pénitentiaire de cerner la personnalité des demandeurs d'emploi, avant de leur confier un poste.

Fiches de poste. – Le Pacte 2 a recommandé de mettre en place des fiches de poste, afin de pouvoir apprécier l'adéquation à ce dernier des qualités du postulant ; un tel document doit permettre de connaître notamment la nature des travaux proposés de manière détaillée, les aptitudes requises sur le poste ainsi que les contraintes particulières qu'impose l'emploi. Ces fiches de poste ont été créées dans certains établissements⁵³⁸ ; dans d'autres cas, elles sont en cours d'élaboration⁵³⁹ voire de réactualisation⁵⁴⁰.

L'un des avantages des fiches de poste est bien évidemment qu'elles permettent d'harmoniser les critères de sélection : tous les intervenants sont alors sensés utiliser des critères identiques de recrutement pour un même poste⁵⁴¹.

3) Critères des décisions de recrutement

Le Code de procédure pénale prévoit ici que « dans la mesure du possible, le travail de chaque détenu est choisi en fonction non seulement de ses capacités physiques et intellectuelles, mais encore de l'influence que ce travail peut exercer sur les perspectives de sa réinsertion. Il est

⁵³² Entretien avec le directeur d'une maison d'arrêt.

⁵³³ Entretien avec la directrice adjointe d'un centre de détention.

⁵³⁴ Entretien avec des responsables d'un groupe privé gérant un centre de détention.

⁵³⁵ Entretien avec le directeur d'une maison centrale, qui précise qu'il en va toutefois différemment pour le service général (« en l'occurrence, tout dépend de la rotation de la population pénale »).

⁵³⁶ Entretien avec des responsables d'un groupe privé gérant un centre de détention.

⁵³⁷ Entretien avec le directeur d'une maison d'arrêt.

⁵³⁸ Entretien avec la directrice adjointe d'une maison centrale et le responsable de la RIEP au sein de cet établissement (v. les documents remis en annexe).

⁵³⁹ Entretien avec le responsable du travail d'une maison d'arrêt ; entretien avec le gradé d'atelier d'un centre de détention ; selon ce dernier, « les fiches de poste devront être élaborées en fonction des critères posés par les concessionnaires (par exemple, la nécessité de savoir lire, de posséder une force physique suffisante, etc.) » ; entretien avec la directrice adjointe d'un centre de détention.

⁵⁴⁰ Entretien avec des responsables d'un groupe privé gérant un centre de détention.

⁵⁴¹ Entretien avec le responsable du travail d'une maison d'arrêt.

aussi tenu compte de sa situation familiale et de l'existence de parties civiles à indemniser »⁵⁴².

Il est difficile de classer les différents critères de recrutement par ordre d'importance parce que les pratiques varient d'un établissement à un autre ; tout est affaire de cas d'espèce⁵⁴³. Pour résumer, on peut néanmoins distinguer des critères négatifs et positifs, autrement dit défavorables ou favorables à l'accès au travail.

a) Critères négatifs

Le premier critère « négatif » est certainement celui de la sécurité : « *il ne faut pas que le détenu soit dangereux ; de même, s'agissant des prévenus mis en cause dans une même affaire, il faut éviter qu'ils puissent communiquer, de telle sorte que l'affectation de l'un d'entre eux dans un atelier interdit de procurer du travail aux autres* »⁵⁴⁴ ; « *on veille également à éviter les évasions* »⁵⁴⁵.

Ce critère sécuritaire est plus ou moins pris en compte selon les établissements ; s'il est primordial en maison d'arrêt⁵⁴⁶, il apparaît secondaire dans les établissements accueillant essentiellement des délinquants sexuels qui ont en prison la réputation de ne pas être dangereux⁵⁴⁷. Le souci de la sécurité ne serait pas non plus déterminant dans certaines maisons centrales⁵⁴⁸. Il n'en demeure pas moins que certains postes requièrent une réelle confiance à l'endroit du détenu, ainsi du nettoyage du bureau du directeur⁵⁴⁹ ou du chef d'atelier, de l'infirmerie ou encore de l'affectations au service du mess, souvent lieu de libre parole du personnel de l'administration pénitentiaire⁵⁵⁰.

Certains établissements utilisent, pour leur part, un moyen détourné pour éliminer les délinquants jugés dangereux ; ainsi, un directeur adjoint d'établissement estime que « *l'administration pénitentiaire n'a pas le droit de tenir compte du critère sécuritaire* » ; pour autant, dans son propre établissement on procéderait à une distinction « *en fonction de deux régimes de détention* ». Le premier peut être qualifié de « *libéral* » : les détenus disposent ici de la clé de leur cellule ; par ailleurs, un système de badge obéissant à une programmation horaire permet aux condamnés de passer les grilles de l'établissement. Le second régime en vigueur est dit « *différencié* » : « *les détenus sont enfermés, pour une durée variable (un mois, trois mois, etc.) dans leur cellule, dont ils ne sortent que pour les promenades ou le suivi éventuel de cour ; les condamnés soumis à ce régime doivent faire leurs preuves avant de pouvoir solliciter un travail* » ; il y aurait là « *un moyen de limiter le nombre de détenus demandeurs d'emploi* »⁵⁵¹. On peut en tout cas s'interroger sur la légalité de ce type de

⁵⁴² Article D. 101, alinéa 2 du Code de procédure pénale.

⁵⁴³ Selon un responsable d'une direction régionale de l'administration pénitentiaire, il n'existe ainsi aucune règle générale. Un centre de détention visité a établi, pour sa part, un inventaire des critères de classement (priorité est donnée à l'ancienneté de la demande et à l'indigence), v. document en annexe.

⁵⁴⁴ Entretien avec un responsable d'une direction régionale de l'administration pénitentiaire.

⁵⁴⁵ Entretien avec le directeur d'une maison d'arrêt. « *En France, l'évasion est vécue comme un échec par les chefs d'établissement qui encourent des sanctions disciplinaires, ce qui explique que la sécurité soit une réelle préoccupation ; par opposition, dans certains pays étrangers, le critère sécuritaire est moins primordial* » (entretien avec des responsables de la Direction de l'administration pénitentiaire).

⁵⁴⁶ L'objectif est avant tout d'éviter les évasions (entretien avec le directeur d'une maison d'arrêt).

⁵⁴⁷ Entretien avec la directrice adjointe d'un centre de détention ; le comportement du détenu figure néanmoins parmi les critères recensés par cet établissement (il s'agit du dernier critère), v. document en annexe.

⁵⁴⁸ Entretien avec le directeur d'une maison centrale.

⁵⁴⁹ Entretien avec le directeur d'une maison d'arrêt.

⁵⁵⁰ Entretien avec le gradé d'atelier d'un centre de détention.

⁵⁵¹ Entretien avec le directeur adjoint d'un centre de détention.

pratique dès lors que le Code de procédure pénale prévoit que tout condamné peut solliciter un emploi⁵⁵². En revanche, rien n'interdit de rejeter les demandes de poste pour un motif d'ordre sécuritaire, une fois que la requête a été formulée.

D'autres critères négatifs sont pris en compte. Il en va ainsi de la personnalité du délinquant : dans certains cas, il est nécessaire que le détenu n'ait pas une trop forte ou trop faible personnalité ; par exemple, « *pour occuper un poste « d'auxi à l'étage », il ne faut pas qu'il s'agisse d'un meneur, ni d'un faible qui se ferait écraser par les autres* »⁵⁵³. Il y a lieu également d'hésiter à retenir la candidature d'un détenu « *lorsqu'il risque de ne pas s'entendre avec les autres détenus faisant partie du même groupe de travail* »⁵⁵⁴.

La maladie (problèmes psychiatriques / toxicomanie / alcoolémie) peut aussi constituer une variable négative : pour ces personnes, on procède dans plusieurs établissements à des classements thérapeutiques⁵⁵⁵ ; il peut ainsi exister quelques postes à caractère thérapeutique pour les toxicomanes et les détenus atteints de déficiences intellectuelles ; les condamnés classés sur ces postes « *travaillent alors quelques heures par semaine sachant que s'ils effectuent des progrès d'adaptation, ils pourront ensuite être affectés à un véritable emploi* »⁵⁵⁶ ; inversement, ailleurs, toutes ces personnes sont systématiquement exclues⁵⁵⁷.

Enfin, on doit souligner que l'affectation à des postes de travail des délinquants sexuels, peut-être parce qu'ils sont « *de plus en plus nombreux en prison* »⁵⁵⁸, semble poser moins de problèmes qu'on ne pourrait le penser. Certes, ils sont parfois rejetés par les autres prisonniers⁵⁵⁹ ; dans certains établissements, ils n'accèdent pas au service général, notamment « *ils ne sont pas employés aux cuisines, les autres prisonniers n'acceptant pas d'être servis par eux* »⁵⁶⁰. Mais cette tendance tendrait à s'amenuiser et ils seraient plus souvent « *mélangés au travail avec les autres* »⁵⁶¹.

Selon certains responsables, les critères « négatifs » prédominent sur les critères « positifs » : « *une fois que l'on a pratiqué toutes ces exclusions, on parvient parfois difficilement à trouver des détenus à même d'occuper un poste de travail...* »⁵⁶².

⁵⁵² Article D. 99 du Code de procédure pénale.

⁵⁵³ Conclusions recueillies lors d'une réunion de la commission de classement d'un centre de détention à laquelle nous avons assisté.

⁵⁵⁴ Conclusions recueillies au cours de la commission de classement d'un centre de détention à laquelle nous avons pu assister ; entretien avec le directeur d'une maison centrale.

⁵⁵⁵ Entretien avec la directrice adjointe d'un centre de détention.

⁵⁵⁶ Entretien avec le directeur adjoint d'un centre de détention.

⁵⁵⁷ Entretien avec le directeur d'une maison d'arrêt.

⁵⁵⁸ Selon le directeur d'une maison d'arrêt, « *le cas des délinquants sexuels ne représente pas un véritable problème : il y a moins d'exclusion, par les autres détenus, qu'il n'y paraît ; certains de ces délinquants sont, d'ailleurs, parfaitement capables de se défendre physiquement, si bien qu'on les laisse tranquille ; dans les ateliers, ils sont mélangés avec les autres* ».

⁵⁵⁹ V. supra.

⁵⁶⁰ Entretien avec le responsable de la formation d'une maison centrale.

⁵⁶¹ Entretien avec le directeur d'une maison centrale (« *par exemple, à l'atelier de fabrication de filets, ils sont mélangés avec les autres* »).

⁵⁶² Entretiens avec le directeur d'une maison d'arrêt et un responsable de la Direction de l'administration pénitentiaire.

b) Critères positifs

Tout d'abord, pour divers responsables d'administration ou d'établissements, les « *indigents* » figurent en première place sur les listes d'attente⁵⁶³.

Par ailleurs, les demandes sont classées par ordre d'ancienneté ; pour autant, ce critère n'est pas toujours déterminant : « *ce ne sont pas forcément les détenus qui attendent depuis le plus longtemps qui seront affectés en priorité à un poste de travail* »⁵⁶⁴ ; il peut aussi arriver que certains détenus, dont le nom figure sur la liste d'attente, n'obtiennent jamais de poste⁵⁶⁵. Ailleurs, lorsqu'un détenu perd son poste, faute de travail disponible, il est réaffecté avant les autres demandeurs d'emploi⁵⁶⁶.

Enfin, si d'après des responsables de Directions⁵⁶⁷, « *l'efficacité professionnelle ne constitue pas un véritable critère* », l'observation pratique paraît démontrer le contraire⁵⁶⁸. Au demeurant, l'article D. 101, alinéa 2 du Code de procédure pénale prévoit expressément la nécessité de tenir compte « des capacités physiques et intellectuelles » du détenu. L'aptitude du détenu à occuper le poste est effectivement souvent déterminante⁵⁶⁹ : ainsi, les détenus qui disposent d'un savoir-faire sont souvent embauchés immédiatement⁵⁷⁰ ; de même, on recrute apparemment en priorité ceux qui seront les mieux à même d'effectuer correctement le travail⁵⁷¹. Dans une logique de rentabilité, *il apparaît aussi que l'on n'a pas forcément intérêt non plus à « classer » un détenu dont le reliquat de peine est faible*⁵⁷².

Inversement, il arrive que le critère tiré de l'efficacité professionnelle soit relégué au second plan, ce qui n'est pas sans poser des problèmes ; ainsi, dans certains établissements à gestion

⁵⁶³ Entretien avec un responsable d'une direction régionale de l'administration pénitentiaire ; conclusions recueillies lors d'une réunion de la commission de classement d'un centre de détention à laquelle nous avons assisté (sur la liste d'attente, à côté de chaque nom, il est indiqué si le détenu est ou non indigent) ; entretien avec le responsable du travail d'une maison d'arrêt (ce dernier nous a précisé, cependant, que l'indigence ne constituait pas le seul critère ; ainsi, encore faut-il que le détenu soit apte à occuper le poste ; le critère tiré du comportement est donc déterminant) ; entretien avec le directeur adjoint d'un centre de détention ; entretien avec le gradé d'atelier d'un centre de détention ; entretien avec un conseiller d'insertion et de probation ; entretien avec un responsable de la direction des services pénitentiaires d'insertion et de probation.

⁵⁶⁴ Conclusions recueillies lors d'une réunion de la commission de classement d'un centre de détention, à laquelle nous avons assisté.

⁵⁶⁵ Entretien avec le directeur d'une maison d'arrêt.

⁵⁶⁶ Entretien avec le gradé d'atelier d'un centre de détention.

⁵⁶⁷ Entretien avec des responsables de la Direction de l'administration pénitentiaire ; entretien avec un responsable d'une direction régionale de l'administration pénitentiaire ; selon ce dernier, « *la compétence professionnelle ne constitue pas un critère déterminant ; bien souvent, de toute façon, les tâches auxquelles sont affectés les détenus ne demandent aucune qualification (elles sont à la portée de tous) ; d'ailleurs, l'efficacité professionnelle n'est pas l'objectif recherché : au contraire, dans bien des cas, il s'agit seulement d'apprendre au détenu à travailler et à vivre en société, autrement dit de lui inculquer une certaine rigueur* ».

⁵⁶⁸ *Contra* entretien avec le directeur adjoint d'un centre de détention (mais précisément, v. *infra*) : « *il n'existe aucun critère réhibitoire empêchant un détenu d'accéder à un poste de travail ; notamment, l'insuffisance professionnelle ne constitue pas un motif de rejet de la demande* ».

⁵⁶⁹ Entretien avec un responsable d'une direction régionale de l'administration pénitentiaire.

⁵⁷⁰ Entretiens avec le directeur et le responsable du travail d'une maison d'arrêt.

⁵⁷¹ Entretien avec le directeur d'une maison centrale (selon l'intéressé, malgré tout, on est souvent obligé de surqualifier ou de sous-qualifier) ; conclusions recueillies au cours d'une réunion de la commission de classement d'un centre de détention à laquelle nous avons pu assister.

⁵⁷² Conclusions recueillies lors d'une réunion de la commission de classement d'un centre de détention à laquelle nous avons pu assister ; entretien avec le gradé d'atelier d'un centre de détention (selon ce dernier, « *on ne prend pas en compte les demandes d'emploi des détenus qui sont libérables dans les deux mois ; d'eux-mêmes, les prisonniers qui sont déjà employés expriment, d'ailleurs, le souhait de ne plus travailler ; inversement, ceux qui ont été condamnés à de longues peines sont en principe prioritaires ; généralement, on essaie toutefois d'orienter ces derniers vers la formation* »).

mixte, selon plusieurs membres d'un groupement privé « *l'une des difficultés posées par le recrutement tient à ce qu'en période de chômage, les responsables sont tenus d'employer en priorité les détenus inoccupés* » ; à cet égard, l'administration pénitentiaire, chargée pour sa part, de gérer le flux des détenus, et dont la présence est assurée au sein des commissions de classement au travail, n'admet pas qu'il puisse en aller autrement — bien qu'il n'existe ici aucune contrainte légale — ; or, lorsqu'une commande requiert des travaux complexes, ces détenus ne sont pas nécessairement à même d'effectuer les tâches requises par cette activité. Aussi bien, les responsables du groupe privé gérant l'établissement sont obligés de tricher : « *on déplace ceux des détenus qui étaient déjà occupés dans les ateliers vers la nouvelle activité, afin qu'eux-mêmes soient remplacés par les individus au chômage. A cet égard, il faut savoir que l'on ne procède à aucun « classement » par atelier, le but étant de conférer aux détenus une certaine polyvalence ; on conserve, en conséquence, plus de souplesse : en pratique, les détenus changent de poste ponctuellement, de temps en temps, afin de rompre la routine* »⁵⁷³.

Qu'il s'agisse du travail au service général, en régie ou en concession, les mêmes critères sont, en principe, utilisés⁵⁷⁴, sous réserve de quelques exceptions : ainsi, lorsqu'on se montre particulièrement attentif aux risques d'évasion, « *on prend d'autant plus de précautions qu'il s'agit d'affecter un détenu au service général, les dangers d'évasion étant ici accentués ; en atelier, on circule moins puisqu'il faut rester à son poste de travail pour produire* »⁵⁷⁵.

Quels critères doivent être pris en compte prioritairement ? L'idée suivant laquelle l'administration devrait pourvoir en priorité d'un travail les détenus qui ont des dommages et intérêts à payer (ce qui n'est pas toujours le cas en pratique), et leur confier les travaux les plus rémunérateurs ne doit pas être retenue. On peut, en effet, estimer que cet aspect n'est pas primordial : la prise en compte prioritaire des besoins des détenus ayant des victimes à indemniser serait une discrimination fort critiquable. De plus, un tel critère contribuerait à rattacher le travail pénitentiaire à la peine, ce qui ne constitue pas un objectif, dans une perspective de rapprochement vers le droit commun du travail. En définitive, s'il est un aspect à prendre en compte, ne serait-ce pas avant tout celui de l'état d'indigence des condamnés. En toute hypothèse, il serait souhaitable de classer ces critères dans le Code de procédure pénale, en précisant ceux d'entre eux qui doivent être considérés prioritaires. On éviterait ainsi certaines dérives.

Outre l'énumération des critères de recrutement dans la loi⁵⁷⁶, il serait également souhaitable d'instituer des règles de forme impératives ; en effet, actuellement, le formalisme est quasi inexistant.

C. – Un formalisme quasi inexistant

La décision ou le refus de recrutement sont plus ou moins formalisés selon les établissements pénitentiaires (1). Dans certains cas, le « classement » du détenu sur un poste de travail suppose le recours à un support formel d'engagement, mais cette procédure n'est pas encore très répandue (2). Enfin, il est souvent d'usage d'imposer au prisonnier une période d'essai (3).

⁵⁷³ Entretien avec des responsables d'un groupe privé gérant un centre de détention.

⁵⁷⁴ Entretien avec un responsable d'une direction régionale de l'administration pénitentiaire.

⁵⁷⁵ Entretien avec le directeur d'une maison d'arrêt.

⁵⁷⁶ De tels critères permettraient d'éviter, le cas échéant, les dérives ; cf. *supra* la pratique d'un centre de détention (tous les détenus ne peuvent pas solliciter un emploi).

1) La décision ou le refus de recrutement

Après examen de la demande de travail du détenu, l'administration pénitentiaire prend la décision soit de le recruter (a) soit de rejeter sa candidature (b), l'une et l'autre décisions relevant d'une appréciation en opportunité.

a) Décision de recrutement

Décision de l'Administration pénitentiaire. - Dans tous les cas, la décision appartient en dernier ressort au Directeur de l'établissement pénitentiaire⁵⁷⁷, ce qui signifie que légalement la commission de classement donne uniquement un avis⁵⁷⁸. Dans l'hypothèse de gestion de l'établissement, il semble que la répartition des compétences entre l'administration pénitentiaire et le groupe privé, chargé de l'organisation du travail dans les ateliers, n'aille pas toujours sans poser quelques difficultés⁵⁷⁹.

On se doit de souligner qu'au moins dans quelques établissements, la décision de classement est notifiée au détenu⁵⁸⁰.

Acceptation du détenu. – *En pratique, le détenu demeure libre de refuser l'emploi qui lui est proposé*⁵⁸¹ ; depuis que le travail obligatoire a été aboli, il est d'ailleurs impossible de forcer le détenu à travailler à moins de violer les dispositions du Code de procédure pénale ; au demeurant, l'administration pénitentiaire ne trouverait aucun avantage à imposer un poste à un détenu, ne serait-ce qu'en raison du chômage qui touche la population carcérale et des risques tenant à la réalisation d'un travail mal fait. Cela dit, le prisonnier qui refuserait un poste pourrait craindre qu'aucune nouvelle offre d'emploi ne lui soit proposée à l'avenir ; ainsi, d'après un responsable de Direction régionale, « dès lors qu'un détenu a refusé deux ou trois fois un poste de travail, il n'est plus prioritaire sur la liste d'attente »⁵⁸² ; cette analyse est confirmée par un chef de détention expliquant que « lorsque les détenus ont refusé de travailler au poste qui leur a été offert, il sont classés dans les « cas particuliers » ; en pareille situation, ils ne perdent pas pour autant leurs chances d'accéder à un emploi, mais au prochain refus, « on leur fera remarquer... »⁵⁸³. Un document établissant les règles locales de fonctionnement de la commission de classement distingue deux cas : 1) Pour l'indigent, lorsque le motif est relatif à l'inadaptation du poste proposé, le poste suivant lui est proposé et lorsque la raison du refus consiste dans la difficulté de mise au travail, le cas est discuté en CLI ; 2) Pour le non indigent, lorsque le poste est refusé après une demande visant spécifiquement ce poste, le détenu passe en bas de liste et lorsque le refus est justifié pour

⁵⁷⁷ Entretien avec le gradé d'atelier d'un centre de détention ; circulaire du 27 août 2001 sur les indicateurs et tableaux de bord de Pacte 2 (la commission n'a qu'un rôle consultatif). Une note de service d'une direction régionale de l'administration pénitentiaire précise effectivement que les décisions de classement doivent être signées par la Direction.

⁵⁷⁸ Entretien avec un responsable de la Direction de l'administration pénitentiaire.

⁵⁷⁹ V. déjà *supra*.

⁵⁸⁰ Conformément au document relatif au fonctionnement de la commission de classement d'un centre de détention, la décision de classement doit être également notifiée au demandeur d'emploi ; V. document en annexe ; entretien avec le directeur adjoint d'un autre centre de détention.

⁵⁸¹ Conclusions recueillies lors d'une réunion de la commission de classement d'un centre de détention, à laquelle nous avons pu assister ; entretien avec le gradé d'atelier d'un autre centre de détention.

⁵⁸² Entretien avec un responsable d'une direction régionale de l'administration pénitentiaire.

⁵⁸³ Entretien avec le gradé d'atelier d'un centre de détention.

élément nouveau, le cas est discuté en CLI⁵⁸⁴. Autrement dit, le détenu prend effectivement le risque de se heurter à un futur refus de recrutement s'il n'accepte pas le poste qui lui est d'emblée proposé.

b) Refus de recrutement

Formalisme. – Le rejet de la demande d'emploi ne fait pas l'objet d'une procédure formelle. Dans certains établissements, on se contente d'en informer oralement le détenu⁵⁸⁵; ailleurs, « *tous les refus opposés aux détenus sont obligatoirement justifiés* »⁵⁸⁶. Inversement, dans certaines établissements, on n'oppose jamais de refus: simplement, « *si leur demande n'est pas retenue, les détenus restent sur la liste d'attente* »⁵⁸⁷.

L'inconvénient évident de cette dernière pratique c'est que les détenus, dont la demande a été rejetée, peuvent demeurer longtemps dans l'incertitude, faute de réponse formelle⁵⁸⁸. Certes, sur ce point, on est ici tout proche des pratiques des entreprises développant leur activité à l'extérieur de la prison⁵⁸⁹, mais on pourrait justement considérer que la situation d'incarcération appelle, en soi, un régime plus protecteur, vis-à-vis des comportements arbitraires ou discriminatoires. Inversement, dans la mesure où le détenu demeure sur une liste d'attente, la décision n'est pas non plus définitive, de telle sorte qu'il paraît difficile d'imposer une procédure formelle en la matière. Bien plus, l'absence de décision formelle et définitive pose la question de la recevabilité d'un éventuel recours contre ce refus.

Recours. - Le refus de l'administration d'accorder un travail au détenu peut être contesté devant le juge administratif. L'administration est ainsi théoriquement tenue de motiver sa décision, de manière à ce qu'un contrôle puisse être effectué. La jurisprudence est cependant quasi-inexistante en la matière. Selon un responsable, « *généralement, les détenus se contentent d'écrire à la Direction régionale, ou au Ministère... il y a alors un retour de courrier* »⁵⁹⁰.

Il convient, toutefois, de rappeler un jugement du tribunal administratif de Clermont-Ferrand, ayant rejeté l'action d'un détenu qui reprochait au chef de l'établissement pénitentiaire de ne pas avoir donné de suite favorable à sa demande d'occupation d'un emploi rémunéré au service général de la prison; les magistrats ont alors estimé que l'intéressé n'avait pas commis d'erreur manifeste d'appréciation, au motif que le comportement du détenu avait déjà donné lieu à des incidents, ce qui semble impliquer que la requête aurait abouti si le comportement du demandeur avait été exemplaire⁵⁹¹.

⁵⁸⁴ V. document en annexe.

⁵⁸⁵ Entretien avec gradé d'atelier d'un centre de détention; conclusions élaborées lors de notre visite de l'atelier de fabrication de figurines d'une maison centrale (en notre présence, un détenu a demandé au responsable de la formation s'il pouvait travailler dans cet atelier; il lui a été répondu oralement qu'il n'y avait plus de place v. déjà *supra*); entretien avec le directeur d'une maison d'arrêt.

⁵⁸⁶ Entretien avec le directeur adjoint d'un centre de détention.

⁵⁸⁷ Entretien avec la directrice adjointe d'un centre de détention. Pourtant, le document relatif au fonctionnement de la commission de classement du même établissement prévoit que tout rejet de la demande doit être motivé et notifié au demandeur (v. document en annexe).

⁵⁸⁸ Comme il a été dit (v. *supra*), « *certains prisonniers resteront ainsi toujours sur la liste d'attente parce que l'on ne souhaite pas les engager* » (entretien avec le directeur d'une maison d'arrêt).

⁵⁸⁹ Argument invoqué par le directeur d'une maison d'arrêt.

⁵⁹⁰ Entretien avec la directrice adjointe d'un centre de détention.

⁵⁹¹ TA, Clermont-Ferrand, 9 fév. 2000, D 2001, 565, obs. J.-P. CERE; v. déjà *supra*.

En pratique, toutefois, la règle demeure apparemment sans impact : certains responsables ignorent, de toute façon, qu'un recours peut être exercé⁵⁹². Il est vrai qu'ils disposent d'un solide argument : « *l'administration pénitentiaire n'est tenue que d'une obligation de moyens de fournir du travail aux détenus* »⁵⁹³. Il reste que les critères de rejet pourraient eux-mêmes légitimement être contrôlés. Dans certains cas, la décision de « classement » donne lieu, quant à elle, à l'établissement d'un support formel d'engagement.

2) Le support formel de l'engagement

Absence de contrat de travail. – Les articles 717-3, alinéa 3 et D. 103 du Code de procédure pénale interdisent expressément la possibilité pour les détenus de signer un contrat de travail. Tous les acteurs témoignent ici de leur connaissance de l'état du droit. Finalement, le seul contrat existant, c'est la convention qui relie l'administration pénitentiaire et l'entrepreneur privé⁵⁹⁴, dans l'hypothèse où le travail est concédé.

Il n'est dérogé au principe de prohibition du contrat de travail, selon les mêmes articles, que pour les activités exercées à l'extérieur des établissements pénitentiaires, tels que la semi-liberté ou le placement à l'extérieur ; dans ce dernier cas de figure, le recours à un contrat de travail est néanmoins facultatif ; en pratique, les détenus bénéficiant d'un placement à l'extérieur sous surveillance bénéficient rarement de cette possibilité, à l'inverse de ceux qui sont placés sans surveillance⁵⁹⁵.

Selon un rapport, des contrats de travail auraient été établis dans certaines maisons centrales⁵⁹⁶ ; cette pratique n'a jamais été instituée dans les établissements visités. Au demeurant, la valeur de tels contrats de travail serait nulle⁵⁹⁷, puisque ces derniers seraient intervenus en parfaite violation des dispositions du Code de procédure pénale. La légalité de celles-ci est, *a priori*, inattaquable. A cet égard, le Conseil d'Etat a refusé d'annuler pour excès de pouvoir les dispositions de l'article D. 103 ; il est vrai qu'en l'espèce, la demande était irrecevable, ce qui atténue la portée de l'arrêt⁵⁹⁸.

Cela dit, on voit mal quel argument permettrait de remettre en cause la validité de ces textes, qu'il s'agisse d'invoquer la Constitution ou même les textes internationaux. Tout d'abord, il semble difficile d'admettre que l'interdiction, pour les détenus, de signer un contrat de travail est contraire au principe d'égalité figurant dans la Constitution. Telle était l'une des questions soulevées, en 1996, devant la chambre sociale de la Cour de cassation⁵⁹⁹, par un condamné

⁵⁹² Entretien avec le directeur d'une maison centrale ; entretien avec la directrice adjointe d'un centre de détention (l'intéressée finit pas nous poser la question) ; entretien avec un conseiller d'insertion et de probation.

⁵⁹³ Entretien avec la directrice adjointe d'un centre de détention.

⁵⁹⁴ Entretien avec le directeur d'une maison d'arrêt.

⁵⁹⁵ M. HERZOG-EVANS, *Droit de l'application des peines*, Dalloz, 2002, n° 43.95 et 43.104.

⁵⁹⁶ Rapport d'information fait au nom de la commission des Finances, du contrôle budgétaire et des comptes économiques de la Nation sur la mission de contrôle sur le compte de commerce 904-11 de la Régie Industrielle des Etablissements Pénitentiaires (RIEP), par P. LORIDANT, 2002, p. 35 (<http://www.senat.fr>) ; l'utilisation de contrats de travail a été confirmée au cours d'un entretien avec un responsable de la Direction de l'administration pénitentiaire.

⁵⁹⁷ *Ibidem*.

⁵⁹⁸ CE, 2 fév. 2000, Glaziou, req. n° 155607, cité par J.-P. Céré, *D* 2001, 563 (toutefois, selon cet auteur, les dispositions réglementaires inscrites dans le Code ne sont pas à l'abri d'un recours ou d'une demande d'abrogation mettant notamment en avant certaines violations de l'article 34 de la Constitution ou des principes généraux du droit).

⁵⁹⁹ Soc. 17 déc. 1996, Dr. Soc. 1997, 346. Sur cet arrêt, v. M. DANTI-JUAN, « L'absence de contrat de travail dans l'univers pénitentiaire. Commentaire de l'arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 17

qui contestait son « déclassé » après avoir travaillé pendant trois semaines pour un concessionnaire ; la Cour de cassation n'était évidemment pas compétente pour trancher la difficulté ; mais il est vraisemblable que le Conseil constitutionnel lui-même, s'il avait été saisi, n'aurait pas accueilli l'argumentation, car l'égalité des justiciables, telle qu'elle est prévue par la Constitution, ne doit pas être entendue de manière absolue mais seulement entre personnes se trouvant dans une situation identique ou comparable⁶⁰⁰.

Ensuite, à supposer que l'on puisse parler d'exploitation des détenus, cette dernière ne peut en aucun cas s'apparenter à une forme d'esclavage, tel qu'il est prohibé par l'article 4 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, ni d'ailleurs à aucune autre convention internationale signée par le gouvernement français et ayant en France un effet direct ; c'est en tout cas ce qu'a estimé la chambre sociale dans l'arrêt de 1996 précédemment évoqué⁶⁰¹.

Il reste que, contrairement à ce qu'a pu affirmer la Cour, le droit positif français paraît en contradiction avec les stipulations de la Convention n° 29 sur le travail forcé ; les commentaires formulés par la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations ont ainsi relevé la nécessité d'amendements pour permettre de proposer à tous les détenus travaillant pour une entreprise privée un contrat de travail avec l'organisme employeur, qu'il s'agisse de l'entreprise pour laquelle le travail est effectué ou d'un organisme relevant de l'administration de la prison et fonctionnant sur le mode d'une agence de travail temporaire⁶⁰².

Recours juridictionnels. - Certes, les détenus peuvent toujours adresser directement des réclamations à l'administration pénitentiaire⁶⁰³. Mais, en cas de litige, faute de contrat de travail, ils ne peuvent pas saisir les juridictions prud'homales. L'incompétence des juridictions sociales s'impose ici ; selon la chambre sociale de la Cour de cassation : « il résulte de l'article 720 du Code de procédure pénale, disposition législative, dont il n'appartient pas aux tribunaux judiciaires de contrôler la conformité à la Constitution, et dont l'article D. 103, inclus dans la partie réglementaire du même Code, n'est que l'application, que des relations de travail des personnes incarcérées ne font pas l'objet d'un contrat de travail »⁶⁰⁴. Toutefois, la réponse donnée ne semble pas avoir découragé tous les plaideurs, puisque récemment encore, en septembre 2004, le conseil des prud'hommes de Marseille a été saisi de l'action d'une détenue — soutenue par les membres de l'Observatoire International des Prisons — contestant le montant de la rémunération perçue pour un travail effectué en prison⁶⁰⁵ ; si une telle action a l'avantage de rappeler le problème et la situation faite aux détenus travaillant en prison, l'incompétence prud'homale ne fait aucun doute.

Il reste alors à savoir si les prisonniers disposent d'un recours effectif devant une autre juridiction. Rien ne semble s'y opposer. L'article 6 §3 de la Convention européenne de

décembre 1996 », *RPDP* 1998, 127 ; G. GIUDICELLI-DELAGE et M. MASSE, « Travail pénitentiaire : absence de contrat de travail », *Dr. Soc.* 1997, 344.

⁶⁰⁰ M. DANTI-JUAN, op. cit. p. 133.

⁶⁰¹ V. M. DANTI-JUAN, op. cit. p. 134 (selon l'auteur, cette analyse doit être approuvée, d'autant plus que le travail pénitentiaire a été expressément exclu du champ de l'article 4 par l'article 4-3-a de la Convention).

⁶⁰² Commentaires formulés par la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations – Convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930, sur le site Internet (<http://www.ilo.org/ilolex>).

⁶⁰³ Article D. 259 s. du Code de procédure pénale.

⁶⁰⁴ Soc. 17 déc. 1996, préc.

⁶⁰⁵ Le Conseil de prud'hommes de Marseille s'est logiquement déclaré incompétent le 18 janvier 2004 (v. *infra* Observations finales et propositions)

sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales impose, de toute façon, le « droit à un tribunal »⁶⁰⁶. Généralement, les auteurs s'accordent à penser qu'un tel recours est envisageable. Le détenu-travailleur n'est aucunement partie à la convention passée avec le concessionnaire, lequel est lié uniquement avec l'administration pénitentiaire⁶⁰⁷, **dès lors qu'il** souhaite intenter une action en justice, il doit agir à l'encontre de l'administration devant les juridictions administratives. Par ailleurs, on peut estimer que s'il estime avoir subi un préjudice du fait de l'activité d'une entreprise privée, il pourrait en demander la réparation devant une juridiction de l'ordre judiciaire⁶⁰⁸.

Possible support d'engagement professionnel. - Pour pallier l'absence de contrat de travail, le Pacte 2 a recommandé de créer des « supports d'engagement professionnel », destinés à formaliser la relation de travail.

En pratique, l'usage de ces documents semble peu fréquent. En définitive, parmi les établissements visités, seule une maison d'arrêt a mis en place des supports d'engagement professionnels. Parfois, ces documents existent, mais le chef d'atelier ne les fait pas signer aux détenus⁶⁰⁹ ; ailleurs, les responsables locaux de l'administration pénitentiaire en ont remis un exemplaire de façon informelle aux concessionnaires ; mais, pour le moment, ils n'ont obtenu aucune réponse ; le document porte le nom de « Fiche d'engagement professionnel »⁶¹⁰. Les enquêtes réalisées permettent d'estimer erronée les affirmations de responsables de la Direction centrale, d'après lesquelles les supports d'engagement professionnel seraient, avant tout, utilisés par les établissements pour peine⁶¹¹.

Quant à la formalisation de la relation de travail, le document type proposé par le Pacte 2 prévoit que doivent être précisées la durée et la nature de l'emploi, la formation associée, la rémunération, les conditions de rupture de la relation de travail et les engagements réciproques des parties.

En pratique, les supports d'engagement que l'on peut rencontrer soit sont des copies conformes, soit apparaissent beaucoup moins complets que le modèle proposé. A titre d'exemple un « *support d'engagement au travail* »⁶¹², établi en deux exemplaires, l'un d'eux étant remis au détenu, signé par le détenu et le directeur, prévoit simplement une période d'essai de huit jours, le respect du règlement intérieur...et les causes de « déclassement » ; aucune allusion n'est faite aux horaires de travail, à la rémunération... Pour un responsable local du travail, « *il s'agit d'une très bonne technique et désormais, ce sont les détenus qui réclament que soit établi un tel support, dès lors qu'ils en ont entendu parler !* »⁶¹³

⁶⁰⁶ M. DANTI-JUAN, « L'absence de contrat de travail dans l'univers pénitentiaire. Commentaire de l'arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 17 décembre 1996 », *RPDP* 1998, 127 (spéc. p. 134).

⁶⁰⁷ Qu'en est-il des relations entre l'administration pénitentiaire et le concessionnaire ? En principe, le contentieux relève des juridictions administratives, ce que stipule le contrat général de concession (article 13.4).

⁶⁰⁸ V. G. GIUDICELLI-DELAGE et M. MASSE, « Travail pénitentiaire : absence de contrat de travail », *Dr. Soc.* 1997, 344 ; dans le même sens, M. DANTI-JUAN, « L'absence de contrat de travail dans l'univers pénitentiaire. Commentaire de l'arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 17 décembre 1996 », *RPDP* 1998, 127 (spéc. p. 134).

⁶⁰⁹ Entretien avec des responsables d'un groupe privé gérant un centre de détention (de toute façon, les documents ne sont pas à jour, même s'il est prévu de les réactualiser).

⁶¹⁰ Entretien avec le gradé d'atelier d'un centre de détention.

⁶¹¹ Entretien avec des responsables de la Direction de l'administration pénitentiaire.

⁶¹² Support d'engagement au travail d'une maison d'arrêt.

⁶¹³ Entretien avec le responsable du travail d'une maison d'arrêt.

Dans un autre cas, un document « en projet » prévoit une période d'essai de quinze jours, la durée de l'emploi qui peut être à durée déterminée (en jours, en semaine, voire en mois) ou indéterminée. La fiche d'engagement professionnel précise également la nature de l'emploi, la nature de la formation associée, ainsi que le calcul de la rémunération à la pièce, à la journée ou à l'heure ; le montant de la rémunération n'est pas indiqué. Sont également prévues les conditions de rupture de l'engagement au travail : le « déclassement » par mesure d'ordre intérieur ou pour des raisons de discipline relève de la compétence du chef d'établissement ; le détenu peut demander son « déclassement » pendant la période d'essai sans perdre son droit d'inscription sur la liste des demandeurs d'emploi, sachant qu'après la période d'essai, l'intéressé devra refaire une demande de travail. Enfin, le document précise les devoirs du détenu, qui doit « suivre les consignes de travail, respecter les exigences de qualité et de quantité à produire, s'intégrer avec ses collègues de travail et respecter les règles d'hygiène et de sécurité ». En contrepartie, l'établissement ou l'entreprise « s'engage à lui délivrer un certificat précisant les emplois tenus, les périodes d'emploi et les compétences acquises ». La fiche est signée à la fois par le détenu, le concessionnaire et l'établissement pénitentiaire. Quoiqu'il en soit il n'y a là aucune esquisse de contrat de travail, aucune valeur juridique⁶¹⁴.

Autres palliatifs. – Une autre pratique consiste dans certains établissements à faire signer aux détenus, au moment de leur classement en atelier ou à l'occasion d'un changement de postes de travail, un « engagement professionnel ». Il s'agit d'un document, également signé par le directeur d'établissement et l'entreprise concessionnaire, qui contient la plupart des dispositions que l'on peut trouver dans un contrat de travail classique : nature des tâches à exécuter, formation associée, mode de calcul de la rémunération, causes de déclassement d'emploi, obligations professionnelles (respect des consignes de travail et des règles d'hygiène et de sécurité)⁶¹⁵. Pour certains responsables, « *il est ainsi souhaitable de rapprocher au mieux le statut des prisonniers de celui de travailleurs se voyant appliquer le droit commun du travail* »⁶¹⁶.

Pour d'autres, le recours à un projet d'exécution de peine (PEP)⁶¹⁷ pourrait aussi pallier l'absence de contrat de travail ; ainsi que le fait remarquer un responsable de l'administration pénitentiaire, « *lorsque l'on a recours à un PEP, celui-ci étant centré avant tout sur le travail, dans les faits, on passe effectivement un contrat avec le détenu* »⁶¹⁸.

3) Prévision d'une période d'essai

Le Code de procédure pénale est muet quant à la mise en place d'une période d'essai. Le plus souvent, en pratique, avant d'être embauché définitivement, le détenu doit, en effet, subir une « période d'essai »⁶¹⁹ ; cette période d'essai s'étale, selon les cas, sur « quelques jours »⁶²⁰, huit⁶²¹ voire quinze jours⁶²² ; ailleurs encore, tous les détenus employés à la RIEP suivent

⁶¹⁴ C'est la raison pour laquelle le chef d'atelier d'un groupe privé gérant un centre de détention ne voit pas l'utilité de le faire signer aux détenus. A l'inverse, le gradé d'atelier d'un autre centre de détention semble considérer (avec hésitation) que le document a la même valeur qu'un contrat de travail.

⁶¹⁵ Un tel document est utilisé dans un centre de détention, <http://www.cd-muret.justice.fr>

⁶¹⁶ Entretien avec des responsables d'un groupe privé gérant un centre de détention.

⁶¹⁷ Articles D. 74, dernier alinéa, et D. 94 du Code de procédure pénale.

⁶¹⁸ Entretien avec le directeur d'une maison centrale.

⁶¹⁹ Il existe, toutefois, des exceptions ; cf. le support d'engagement professionnel en usage dans un centre de détention pour les travaux de façonnage et d'usinage dans le cadre de la RIEP.

⁶²⁰ Entretien avec le chef d'atelier de fabrication de filets (concession) d'une maison centrale.

⁶²¹ Entretien le directeur et le responsable du travail d'une maison d'arrêt ; v également en annexe le support d'engagement professionnel utilisé dans cet établissement.

préalablement quatre semaines de formation⁶²³ et le règlement intérieur de la RIEP prévoit qu'une période d'essai précède le « classement » définitif ; cette période est alors modulable selon la compétence et les capacités d'adaptation du détenu⁶²⁴.

De son côté, le « Pacte 2 » a recommandé d'organiser un classement provisoire du détenu avant la signature d'un engagement écrit ; le modèle de support d'engagement professionnel prévoit également une période d'essai sans en préciser la durée. Il est également possible que certains établissements pratiquent des « périodes d'essai d'usage », sans que la durée de ces périodes soit formellement déterminée.

En principe, le travail effectué au cours de la période d'essai est rémunéré. Il convient toutefois de mentionner qu'une « *pratique ancienne, qui n'a normalement plus cours, consistait pour certains chefs d'établissement à embaucher des détenus à l'essai au service général en tant que bénévoles ; cela dit, cette pratique n'était pas nécessairement illégale, puisqu'à propos du service général, le Code de procédure pénale précise que les détenus « peuvent » être rémunérés, sans imposer le paiement d'un salaire* »⁶²⁵. A ce sujet, il convient de citer l'article D. 105, alinéa 3 qui prévoit effectivement, à propos des détenus travaillant au service général, que « Si la continuité des tâches qui leur sont confiées le justifie, ils sont rémunérés suivant un tarif préétabli par l'administration centrale et dans les conditions prévues pour les travaux en régie »⁶²⁶. Enfin, il faut mentionner la pratique de certains établissements consistant à ne pas rémunérer le détenu jusqu'à la fin du mois lorsque ce dernier commence à occuper son poste seulement au cours dudit mois⁶²⁷.

A la fin de la période d'essai, le détenu est maintenu sur son poste de travail ou déclassé. Le document réglementant le fonctionnement de la commission de classement d'un centre de détention prévoit, par exemple, que suite à cette période, ou bien le détenu est confirmé tacitement ou bien il fait l'objet d'une procédure de déclassement⁶²⁸.

Fin de période d'essai et établissement d'une fiche de recrutement. - Le Pacte 2 a recommandé la mise en place de fiches de recrutement destinées à permettre l'appréciation d'un détenu en situation d'emploi à l'issue d'une période d'essai ; elles servent de support à la décision de classement définitif. La fiche indique les renseignements concernant le détenu (identité / n° d'écrou), la nature du poste, les résultats obtenus, l'avis du responsable de l'atelier, celui du chef de service pénitentiaire, du Service Pénitentiaire d'Insertion et de Probation (SPIP), un avis médical et l'avis du responsable local de l'enseignement ; en dernier lieu figure la décision de « classement », de rejet ou d'ajournement. La fiche est enfin signée par le Directeur. Les fiches de recrutement peuvent également être utilisées dans le cadre d'une évaluation particulière (test, connaissances techniques...).

En maison d'arrêt, l'embauche d'un détenu donne lieu effectivement à l'établissement d'une fiche de classement que l'on insère dans son dossier. Plus précisément, la décision de

⁶²² Entretien avec le gradé d'atelier d'un centre de détention. La fiche d'engagement professionnel (qui n'a pas encore été mise en place dans cet établissement) prévoit effectivement une période d'essai de quinze jours ; c. également en annexe le document relatif au fonctionnement de la commission de classement d'un centre de détention.

⁶²³ Entretien avec le chef d'atelier de fabrication de chemisettes d'une maison centrale.

⁶²⁴ V. document en annexe.

⁶²⁵ Entretien avec un responsable de la Direction de l'administration pénitentiaire.

⁶²⁶ V. déjà *supra* et *infra*.

⁶²⁷ Entretien avec des responsables de la Direction de l'administration pénitentiaire. V. aussi *infra*.

⁶²⁸ V. Document en annexe.

classement (comme de déclassement) fait l'objet d'une fiche établie préalablement, sur laquelle sont répertoriés les renseignements concernant le condamné (identité ; antécédents judiciaires, etc.), ainsi qu'un avis médical et un avis du service d'insertion et de probation ; sont ensuite formulés les propositions de « classement » (avis du chef de détention, du responsable du travail et du directeur adjoint chargé du travail) ; apparaît enfin la décision du directeur adjoint chargé du travail⁶²⁹.

« Déclassement » en période d'essai. – Si, à l'issue de la période d'essai, le détenu ne paraît pas apte à effectuer le travail qui lui est demandé, il peut être déclassé⁶³⁰. Dans certains établissements, si le détenu est déclassé, en raison de son inaptitude à travailler sur le poste qui lui a été dévolu, on lui donne le cas échéant une seconde chance en l'affectant à un autre emploi⁶³¹. La décision peut être formalisée dans un imprimé : pour le « déclassement », on utilise la même fiche que celle où figure le « classement » ; ce cas de figure est, de toute façon, plutôt rare. Le détenu est alors payé en fonction de ce qu'il a exécuté. Par ailleurs, il n'est pas rayé de la liste d'attente⁶³².

Le « déclassement » peut aussi intervenir à l'initiative du détenu pendant la période d'essai, sans préavis⁶³³, selon le support d'engagement professionnel qui prévoit qu'en pareil cas, l'intéressé ne perd pas non plus son droit d'inscription sur la liste des demandeurs d'emploi de l'établissement.

On voit ici qu'il existe une certaine proximité en matière de rupture de période d'essai en prison et à l'extérieur de cette dernière. Il faut également remarquer que le détenu-travailleur voyant sa période d'essai interrompue ne perd pas, en principe, ses « droits » à travailler ultérieurement dans le même établissement. Il y a là tout d'abord la preuve d'un possible et nécessaire rapprochement du droit du travail (ex. prévision expresse, durée et renouvellement de l'essai) ainsi que l'incitation à la prise en compte des spécificités carcérales conduisant à la recherche d'une possible affirmation d'un droit spécial du travail. L'idée vaut de toute façon plus généralement en matière d'accès des détenus au droit social où un rapprochement avec le droit commun paraît devoir s'imposer.

⁶²⁹ V. Document en annexe.

⁶³⁰ Entretien avec le gradé d'atelier d'un centre de détention ; entretien avec la directrice adjointe d'un centre de détention.

⁶³¹ Entretien avec le responsable du travail d'une maison d'arrêt ; entretien avec le gradé d'atelier d'un centre de détention. La fiche d'engagement professionnel qui doit être utilisée prochainement dans un centre de détention, précise qu'en cas de déclassement, l'intéressé ne perd pas son droit d'inscription sur la liste des demandeurs d'emploi (il y reste maintenu automatiquement, sans avoir à faire une nouvelle demande), v. document en annexe.

⁶³² Entretien avec la directrice adjointe d'un centre de détention.

⁶³³ V. modèle de support d'engagement professionnel présenté dans l'annexe du Guide d'élaboration du diagnostic et de construction du Plan d'Action de l'établissement ; v. aussi le document utilisé dans une maison d'arrêt.

TROISIEME PARTIE

L'ACCES DES DETENUS AU DROIT SOCIAL

Le Pacte 2 a recommandé la mise en place de règlements intérieurs d'atelier destinés à « formaliser le contexte de la relation collective de travail »⁶³⁴. Ce document, qui doit normalement être affiché⁶³⁵, résume à lui seul l'essentiel des conditions de travail des détenus en vigueur dans chaque établissement.

Le modèle de règlement indique les horaires de travail, les règles générales d'hygiène et de sécurité ainsi que les rémunérations proposées en contrepartie du travail (à la pièce ou à l'heure), les règles qui s'appliquent aux périodes d'arrêt d'activité (chômage technique, maladie, accident...) et à la réparation des accidents du travail ; il comporte également des précisions concernant les règles générales de discipline, notamment professionnelle, la gestion de l'outillage, les sanctions encourues en cas de non respect des consignes de travail ou de faute disciplinaire commise aux ateliers et le mode de traitement des requêtes⁶³⁶.

En pratique, les prescriptions du Pacte 2 sont inégalement respectées. En maison d'arrêt, des règlements intérieurs ont été effectivement créés, cela pour chaque atelier, qu'il s'agisse des ateliers de la RIEP ou des ateliers en concession ; en outre, il existe un règlement intérieur pour le travail effectué sous le régime du service général ; à quelques détails près, tous les règlements ont un contenu identique ; ces règlements intérieurs sont, par ailleurs, affichés et un exemplaire serait remis à chaque détenu⁶³⁷. En centre de détention, des règlements intérieurs d'ateliers ont également été mis en place dans certains établissements⁶³⁸, mais ils ne sont pas systématiquement affichés⁶³⁹ ; ailleurs, il est seulement envisagé de les créer⁶⁴⁰. Enfin, en maison centrale, il existe un règlement intérieur pour tous les ateliers de la RIEP⁶⁴¹, même s'il n'est pas nécessairement affiché⁶⁴² ; en revanche, ce document n'est pas utilisé dans tous les ateliers en concession⁶⁴³. Les règlements intérieurs d'atelier existant correspondent globalement au modèle proposé par la Direction centrale⁶⁴⁴.

⁶³⁴ Guide méthodologique du Pacte 2, p. 47.

⁶³⁵ Guide méthodologique du Pacte 2, p. 45.

⁶³⁶ Guide d'élaboration du diagnostic et de construction du Plan d'Action de l'établissement, p. 39-40 et le modèle de règlement des ateliers en annexe.

⁶³⁷ Entretien avec le responsable du travail d'une maison d'arrêt.

⁶³⁸ Entretien avec des responsables d'un groupe privé gérant un centre de détention ; entretiens avec le gradé d'atelier et la directrice adjointe d'un centre de détention.

⁶³⁹ Cet affichage n'est pas toujours effectif (entretien avec des responsables d'un groupe privé gérant un centre de détention ; entretien avec le gradé d'atelier d'un autre centre de détention).

⁶⁴⁰ Entretien avec le gradé d'atelier d'un centre de détention (« le règlement d'atelier en projet a été remis pour consultation aux concessionnaires, mais ces derniers n'ont pas donné de réponse... ; seule la rémunération est affichée sur les lieux de travail »).

⁶⁴¹ Entretiens avec le responsable local de la RIEP (« le règlement intérieur a été finalisé en juillet 2003 ») et la directrice adjointe d'une maison centrale.

⁶⁴² Constat effectué lors de notre visite de l'atelier de fabrication de chemisettes d'une maison centrale. Selon le responsable local de la RIEP de cette maison centrale, « le règlement devrait pourtant être affiché ».

⁶⁴³ Entretien avec le chef d'atelier de fabrication de filets (concession) d'une maison centrale (en fait, c'est le chef d'atelier qui informe oralement les détenus des règles à respecter). Selon un responsable de la Direction de l'administration pénitentiaire, « il est très rare de trouver dans l'atelier d'un concessionnaire privé un tel règlement intérieur ».

⁶⁴⁴ La présentation du projet de règlement, établi par un centre de détention, est toutefois différente.

Le règlement intérieur ne permet pas de se faire une idée précise de l'accès ou non au droit social du détenu travaillant. Il est nécessaire, pour cela, de se référer à des textes du Code de procédure pénale, du Code de la sécurité sociale voire du Code du travail. Cela dit, la lecture du règlement intérieur permet d'emblée de se rendre compte de l'écart existant avec le droit commun. Certes, les droits sociaux des détenus travailleurs sont parfois apparemment proches de ceux en vigueur à l'extérieur (I), mais l'encadrement du travail révèle cependant souvent un éloignement certain (II).

I. – UNE PROXIMITÉ RELATIVE AVEC LE DROIT SOCIAL COMMUN

Dans un certain nombre de domaines, le législateur a clairement affiché sa volonté de rapprocher les règles applicables en prison du droit commun. Cette proximité demeure, toutefois, très relative, à raison d'importantes dérogations qui subsistent. En l'occurrence, des progrès sont envisageables pour améliorer la situation des détenus : en effet, les obstacles qui s'opposent à un alignement de certains de leurs droits sur ceux des salariés travaillant à l'extérieur ne paraissent pas insurmontables. Ce raisonnement s'applique à l'hygiène et à la sécurité, où le Code de procédure pénale fait déjà référence au droit commun (A), et dans une certaine mesure à la durée du travail, qui connaît toutefois des rigidités et des flexibilités propres à la prison (B). Plus encore peut-être, l'aménagement *a minima* de droits en matière de protection sociale mériterait lui-même d'être réfléchi, rien ne justifiant sur certains points le régime d'exception applicable aux prisonniers (C).

A. – L'hygiène et la sécurité : la référence au droit commun

En matière d'hygiène et de sécurité, le Code de procédure pénale renvoie expressément au droit commun du travail : c'est finalement le seul domaine où le Code du travail est directement applicable (1). L'efficacité des contrôles effectués de façon très diverse est toutefois relative (2).

1) Une application théorique du droit commun

En réalité, malgré les intentions et affirmations louables du législateur, les règles d'hygiène et de sécurité normalement applicables (a) sont souvent non appliquées, de telle sorte qu'il existe un réel décalage entre théorie et pratique (b).

a) Les règles normalement applicables

Même si le droit commun du travail s'applique dans son principe (1°), il faut faire réserve de plusieurs exceptions sur lesquelles on n'insiste pas toujours suffisamment (2°).

1° Les règles de principe

Textes en vigueur. - Selon l'article D. 109 du Code de procédure pénale, les mesures d'hygiène et de sécurité prévues par la Livre II du Titre III du Code du travail et les décrets pris pour son application sont applicables aux travaux effectués par les détenus dans les établissements pénitentiaires ou à l'extérieur. En cela, le droit français est conforme à l'article 74 § 1 des Règles pénitentiaires européennes prévoyant que « La sécurité et l'hygiène doivent être assurées dans des conditions semblables à celles dont bénéficient les travailleurs libres ». En pratique, le support d'engagement professionnel prévoit, le cas échéant, que le détenu

s'engage à respecter les consignes d'hygiène et de sécurité. Enfin, le contrat général de concession comprend également un paragraphe 10 consacré à l'hygiène et la sécurité.

Il semble néanmoins possible de se poser la question de l'exercice des droits d'alerte et de retrait en cas de danger grave et imminent (cf. articles L. 231-4 et L. 231-8 à L. 231-12 du Code du travail). De même, les mises en demeure prévues après constat d'une situation dangereuse (article L. 230-5, L. 231-4 et L. 231-5 du Code du travail) comme les possibilités d'arrêt de chantier (article L. 231-12 du Code du travail) ne paraissent pas exclues. Elles semblent toutefois des plus théoriques⁶⁴⁵ : les relations entre l'administration pénitentiaire et l'inspecteur du travail se dérouleraient au mieux en pratique par référence aux dispositions de l'article D. 109-1 du Code de procédure pénale évoqué ci-après. En revanche, l'hypothèse d'une saisine du juge des référés par l'inspecteur du travail (article L. 263-1 du Code du travail) ne faisant pas partie du Livre II du Titre III ne serait pas théoriquement envisageable.

2° Les règles d'exception

Médecine du travail et service social du travail. - Les règles relatives à la médecine du travail, ainsi que les règles relatives au service social du travail⁶⁴⁶, ne s'appliquent pas en prison⁶⁴⁷. Le suivi sanitaire des personnes incarcérées est assuré par les unités médicales constituées dans chaque établissement pénitentiaire⁶⁴⁸.

L'article 10. 3 du contrat de concession prévoit, quant à lui, que « lorsque la nature des travaux réalisés par les détenus justifie la mise en place d'une surveillance médicale spéciale conformément à l'article R. 231-65 et suivants du Code du travail, la charge en incombera au concessionnaire ».

Comités d'hygiène et de sécurité spéciaux. - La circulaire n° 99-102 du 16 juillet 1999 précise que les règles relatives aux commissions d'hygiène et de sécurité ne s'appliquent pas. Des comités d'hygiène et de sécurité spéciaux ont été créés, qui sont obligatoires dans les établissements pénitentiaires de plus de cinquante salariés ; leur mission est néanmoins limitée à la protection de la santé et de la sécurité des agents des différents services de l'établissement pénitentiaire. On doit toutefois préciser que ces CHS spéciaux sont également chargés d'examiner le rapport annuel d'activité du médecin de prévention et qu'en principe, le médecin responsable de l'UCSA ou le médecin coordonnateur d'établissements du Plan 13 000⁶⁴⁹ doit être convié une fois par an au moins, à titre d'expert, pour informer le comité des actions de prévention et d'éducation pour la santé conduites dans l'établissement en faveur de la population pénale⁶⁵⁰. Il semble qu'en pratique, dans certains centres de détention, des membres du CHS spécial procèdent à des visites d'atelier et fassent des observations concernant les conditions de travail des détenus. De fait c'est ici que des situations singulièrement différentes de celles vécues par des travailleurs de l'extérieur sont observables.

⁶⁴⁵ L'exercice des droits d'alerte et de retrait ne serait pas applicables (entretien avec les responsables de la Direction de l'administration pénitentiaire).

⁶⁴⁶ Articles R. 250-1 s. du Code du travail.

⁶⁴⁷ Circulaire n° 99-102 du 6 juillet 1999, relative aux modalités d'intervention des services de l'inspection du travail en matière d'hygiène et de sécurité du travail et de la formation professionnelle des détenus.

⁶⁴⁸ *Ibidem*.

⁶⁴⁹ Depuis mars 2001, le dispositif de soin en vigueur dans les établissements pénitentiaires à gestion publique a été étendu aux établissements à gestion mixte : la prise en charge sanitaire n'est plus assurée par les équipes médicales du prestataire mais par le secteur public hospitalier.

⁶⁵⁰ V. Circulaire JUSE9840081C.

b) Le décalage existant avec la pratique

Etat des lieux. – Les observations réalisées rejoignent ici les constats déjà effectués, dans le cadre d’autres études au plan national⁶⁵¹, à savoir que les règles d’hygiène et de sécurité sont inégalement respectées suivant les établissements. Si, apparemment, il arrive que les conditions de travail des prisonniers répondent aux normes du Code du travail⁶⁵², les responsables de certains centres de détention insistent sur la vétusté des bâtiments ; c’est pour eux, manifestement le problème essentiel : ainsi d’un établissement, ancienne abbaye datant de 1650, transformée en prison depuis 1903 et dont la construction des autres parties accueillant les ateliers remonte au XIX^e siècle ; bien que des efforts aient été entrepris pour les aménager⁶⁵³, l’électricité n’est pas aux normes, le chauffage fonctionne au moyen de poêles datant de 1914, atténuant peu le froid dans les ateliers en hiver⁶⁵⁴ ; inversement, l’été certains hangars en tôle sont surchauffés⁶⁵⁵ ; selon les responsables locaux, le problème essentiel serait le manque de continuité de moyens : « *des fonds sont débloqués ponctuellement, mais on laisse ensuite les choses en l’état pendant des années...* »⁶⁵⁶. Pareil établissement ne constitue pas un cas isolé ; un rapport relève, ainsi, qu’un grand nombre d’établissements pénitentiaires devraient être purement et simplement fermés, compte tenu des dangers qu’ils présentent⁶⁵⁷.

De façon générale, les conditions du travail en cellule sont décriées⁶⁵⁸, notamment lorsque les détenus vivent à plusieurs en cellule et que cette dernière est en plus encombrée par le matériel nécessaire à la réalisation de l’activité⁶⁵⁹. L’un des responsables d’une Direction régionale confirme qu’effectivement « *le travail en cellule n’est pas conforme aux règles d’hygiène et de sécurité : ainsi pour le paillage de chaises, les cellules sont remplies de paille, ce qui présente des risques d’incendie* »⁶⁶⁰.

⁶⁵¹ Rapport d’information fait au nom de la commission des Finances, du contrôle budgétaire et des comptes économiques de la Nation sur la mission de contrôle sur le compte de commerce 904-11 de la Régie Industrielle des Etablissements Pénitentiaires (RIEP), par P. LORIDANT, 2002, p. 35 (<http://www.senat.fr>) ; *La France face à ses prisons*, Rapport de la Commission d’enquête sur la situation dans les prisons françaises, Président : L. MERMAZ. Rapporteur : J. FLOCH, le 28 juin 2000, p. 195 (<http://www.assemblee-nat.fr>) ; Commission d’experts pour l’application de la Convention sur le travail forcé, v. le site Internet (<http://www.ilo.org/ilolex>).

⁶⁵² Entretien avec le responsable de la formation d’une maison centrale (qui nous déclare que le rapport de l’inspecteur du travail ne relève ainsi rien de particulier) ; entretiens avec le gradé d’atelier d’un centre de détention.

⁶⁵³ Entretien avec le directeur d’un centre de détention.

⁶⁵⁴ Nous avons pu visiter ces ateliers au mois de janvier 2004.

⁶⁵⁵ Entretien avec le gradé d’atelier d’un centre de détention (« *Certes, l’on pourrait envisager de faire effectuer certains travaux par les détenus eux-mêmes, mais le risque de voir engager la responsabilité de l’administration pénitentiaire est trop important ; au moindre accident, un procès pourrait être intenté, par exemple si un détenu tombait d’une échelle ; on est, d’ailleurs, confronté ici à un problème plus général de société concernant la multiplication des actions en responsabilité... Cela dit, le fait que, désormais, les détenus intentent des recours en justice constitue un phénomène nouveau ; ainsi, il y a encore quelques temps, ce n’était jamais le cas !* »).

⁶⁵⁶ Entretien avec la directrice adjointe d’un centre de détention.

⁶⁵⁷ *Prison : une humiliation pour la République*, Rapport de la Commission d’enquête sur les conditions de détention dans les établissements pénitentiaires en France, éd. du Sénat, 2000. Par J.-J. HYEST et G.-P. CABANEL, p. 154 (<http://www.senat.fr>).

⁶⁵⁸ Rapport d’information fait au nom de la commission des Finances, du contrôle budgétaire et des comptes économiques de la Nation sur la mission de contrôle sur le compte de commerce 904-11 de la Régie Industrielle des Etablissements Pénitentiaires (RIEP), par P. LORIDANT, 2002, p. 45 (<http://www.senat.fr>).

⁶⁵⁹ *La France face à ses prisons*, Rapport de la Commission d’enquête sur la situation dans les prisons françaises, Président : L. MERMAZ. Rapporteur : J. FLOCH, le 28 juin 2000, p. 196 (<http://www.assemblee-nat.fr>).

⁶⁶⁰ Entretien avec un responsable d’une direction régionale de l’administration pénitentiaire.

Sensibilisation des détenus. – Une difficulté supplémentaire réside dans l’absence de sensibilisation des détenus aux risques professionnels. Selon les responsables, les détenus ne prêteraient guère attention aux règles d’hygiène et de sécurité⁶⁶¹, « *sauf à être de mauvaise foi et en tirer prétexte pour attaquer l’administration pénitentiaire !* »⁶⁶² ; ainsi, dans un centre de détention où l’on fabrique des meubles en KIT, les condamnés travaillent sans aucune protection. Ailleurs, on place les prisonniers sur les machines sans aucune formation, contrairement à ce qui se pratique à l’extérieur, on vernit des chaises au pistolet sans le moindre masque de protection, on fait de nombreuses « pauses cigarettes » au milieu de tas de sciures⁶⁶³... Les responsables s’étonnent eux-mêmes qu’il n’y ait pas plus d’accidents !⁶⁶⁴ L’article 5.4 du contrat type de concession prévoit que les règles d’hygiène et de sécurité doivent être affichées sur les lieux de travail.

A dire vrai, les détenus sont d’autant moins sensibilisés aux problèmes d’hygiène et de sécurité que personne ne semble accorder une réelle priorité au respect des règles d’hygiène et de sécurité au travail. Alors que le fonctionnement d’un établissement pénitentiaire est centralement déterminé par la question de la sécurité, on accorde ici en réalité peu d’attention à la sécurité des personnes au travail. En tout cas, les contrôles effectués apparaissent peu efficaces.

2) La diversité et la relativité des contrôles

Les contrôles potentiels sont très nombreux, qu’ils soient d’origine interne ou externe. Néanmoins, leur efficacité demeure limitée, sinon nulle, si l’on en juge par l’état d’un grand nombre d’installations qui ne respectent pas les normes en vigueur⁶⁶⁵.

Eventualité de contrôles internes⁶⁶⁶. – Tout d’abord, au titre du contrôle hiérarchique qu’elles assurent, les directions régionales de l’administration pénitentiaire ont un rôle d’inspection⁶⁶⁷. Certains responsables d’établissement mentionnent effectivement l’existence d’un agent chargé spécialement de l’hygiène et de la sécurité⁶⁶⁸. Parallèlement, l’inspection des services pénitentiaires et l’inspection générale des services judiciaires exercent, en théorie, un contrôle interne. A l’échelon national, l’ensemble de ces contrôles serait néanmoins inefficace⁶⁶⁹.

En l’absence de tout représentant officiel ou délégué des détenus, il semble qu’en pratique, en fonction des établissements, certains détenus faisant fonction de chef d’équipe ou certains surveillants responsables d’ateliers soient en charge informellement d’un contrôle interne de l’hygiène et de la sécurité. Outre l’éventualité déjà mentionnée d’observations faites par le CHS spécial, compétent en matière de conditions de travail des agents, les contrôles effectués

⁶⁶¹ Entretiens avec le gradé d’atelier d’un centre de détention et un concessionnaire présent sur les lieux. Dans le même sens, Rapport d’information fait au nom de la commission des Finances, du contrôle budgétaire et des comptes économiques de la Nation sur la mission de contrôle sur le compte de commerce 904-11 de la Régie Industrielle des Etablissements Pénitentiaires (RIEP), op. cit., p. 36 (<http://www.senat.fr>).

⁶⁶² Entretien avec des responsables d’une direction régionale de l’administration pénitentiaire.

⁶⁶³ Faits constatés lors de notre visite des ateliers d’un centre de détention.

⁶⁶⁴ Entretiens avec le gradé d’atelier d’un centre de détention et un concessionnaire présent sur les lieux.

⁶⁶⁵ Ce constat a été effectué à l’échelon national, v. *Prison : une humiliation pour la République*, op. cit., p. 153 (<http://www.senat.fr>).

⁶⁶⁶ Article D. 229 du Code de procédure pénale.

⁶⁶⁷ *Prison : une humiliation pour la République*, op. cit., p. 150 (<http://www.senat.fr>).

⁶⁶⁸ Entretiens avec le directeur et la directrice adjointe d’un centre de détention.

⁶⁶⁹ *Prison : une humiliation pour la République*, op. cit., p. 150 s. (<http://www.senat.fr>).

le seront souvent à l'initiative des concessionnaires⁶⁷⁰. Mais on a alors affaire à des contrôles externes.

Commission de surveillance. - En application de l'article 727, alinéa 2 du Code de procédure pénale, une commission de surveillance est instituée auprès de chaque établissement pénitentiaire ; selon l'article D. 184 du Code de procédure pénale, cette commission est chargée de la surveillance intérieure de l'établissement notamment en ce qui concerne de nombreux domaines, dont le travail. Toutefois, l'impact de cette commission sur l'évolution du respect de normes d'hygiène et de sécurité dans les ateliers n'a pas été signalé. Le contrôle effectué ici serait, en réalité, purement formel⁶⁷¹.

Contrôle par un organisme privé. - Les contrôles techniques effectués à la demande de concessionnaires (machines, outillages...) ou de l'administration pénitentiaire (locaux, normes d'incendie, électricité, etc.) Si selon un responsable, « *la plupart du temps, les contrôles sont effectués par l'Apave* »⁶⁷², d'autres précisent qu'ils n'ont « *jamais entendu parler ni de ce type de contrôle, ni de cet organisme privé d'inspection et d'assistance technique* »⁶⁷³.

Inspection du travail. - L'article D. 109-1 du Code de procédure pénale prévoit que le chef d'établissement peut solliciter l'intervention de l'inspecteur du travail pour l'application des règles d'hygiène et de sécurité aux travaux effectués par les détenus soit dans les établissements pénitentiaires soit à l'extérieur de ceux-ci dans les conditions définies par l'article 723, alinéa 1^{er} du Code de procédure pénale.

Selon la circulaire n° 99-102 du 16 juillet 1999, chaque année, les chefs d'établissement pénitentiaire adressent ainsi aux directeurs départementaux du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle la liste, complète et actualisée, des activités de production quelle qu'en soit la nature et de formation. En retour, le directeur départemental du travail adresse les coordonnées de l'inspecteur du travail territorialement compétent pour l'établissement.

Conformément à l'article D. 232 du Code de procédure pénale, l'inspecteur ou le contrôleur du travail peut accéder à l'établissement après justification de sa qualité, établie par la présentation de la carte de service et après s'être soumis aux mesures de contrôle réglementaire. Il peut, cependant, être exceptionnellement sursis par le chef d'établissement pénitentiaire à sa visite lorsque des circonstances particulières sont de nature à mettre en péril l'ordre et la sécurité dans l'établissement pénitentiaire. Le chef d'établissement ou son représentant en informe directement et immédiatement l'agent du service de l'inspection du travail.

La circulaire de 1999 prévoit également que les agents de l'inspection du travail ont libre accès à l'ensemble des locaux où s'effectue le travail, y compris lorsque celui-ci est exercé en cellule. Les lieux de travail sont signalés préalablement à l'inspecteur. Selon la même circulaire, pour les travaux effectués par les détenus dans les établissements pénitentiaires,

⁶⁷⁰ L'administration pénitentiaire prend soin elle-même de demander à ces derniers si ces vérifications sont bien effectuées. Inversement, dans d'autres cas, l'administration pénitentiaire se garde d'adresser des recommandations aux concessionnaires, par crainte de les voir partir (Entretien avec la directrice adjointe d'un centre de détention).

⁶⁷¹ *Prison : une humiliation pour la République*, op. cit., p. 154 s. (<http://www.senat.fr>).

⁶⁷² Entretien avec un responsable au sein d'un centre de détention.

⁶⁷³ Entretien avec la directrice adjointe d'un centre de détention.

l'agent de l'inspection du travail est accompagné au cours de ses visites du chef de l'établissement pénitentiaire ou de son représentant, ainsi que du responsable local de la formation, du travail ou de tout membre du personnel pénitentiaire concerné.

L'article D. 109-1 du Code de procédure pénale précise ensuite que cette intervention donne lieu à un rapport, adressé au chef de l'établissement pénitentiaire, qui indique, s'il y a lieu, les manquements en matière d'hygiène et de sécurité et recommande les mesures de nature à remédier à la situation. Selon la circulaire de 1999, copie du rapport est adressée par le chef de l'établissement pénitentiaire au concessionnaire, pour les activités de travail en concession à l'intérieur et à l'extérieur de l'établissement, au chef d'unité dans les établissements en gestion déléguée, au chef d'atelier et au directeur du service de l'emploi pénitentiaire à son siège à Tulle, pour les activités de travail du SEP, enfin à l'organisme de formation compétent, pour les formations.

D'après l'article D. 109-1 du Code de procédure pénale et la circulaire de 1999, le chef de l'établissement pénitentiaire adresse dans les deux mois, à compter de la réception du rapport, au service de l'inspection du travail à l'origine du rapport, une réponse motivée précisant les mesures qui lui ont fait suite ainsi que celles qui seront prises, accompagnées d'un calendrier de réalisation. Lorsque l'inspecteur estime que la situation de travail présente un risque grave et imminent pour la santé ou la sécurité des détenus au travail, ce délai est ramené à quinze jours. En cas de désaccord sur la nature ou le calendrier de ces mesures, l'inspecteur du travail en réfère au directeur régional du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle qui saisit le directeur régional des services pénitentiaires. Ce dernier fait connaître sa réponse dans le délai d'un mois.

La circulaire de 1999 précise encore que le chef d'établissement pénitentiaire dispose vis-à-vis du concessionnaire et du chef d'unité privé d'un pouvoir d'injonction direct en cas d'urgence ou de circonstances mettant en cause de façon grave et imminente la sécurité des personnes et des installations. Il peut ainsi exiger la mise en conformité immédiate des outillages, installations, procédures, équipements et locaux de travail et, à défaut, décider de l'interruption de l'activité concernée. Le chef d'établissement en informe immédiatement le responsable de l'activité.

En pratique, toutefois, l'inspecteur du travail n'effectuerait jamais de visite inopinée : il ne se déplacerait en prison que « *sur l'invitation du chef d'établissement* »⁶⁷⁴ ; de toute façon, sa présence sur place nécessite une autorisation d'accès que « *seuls les responsables de l'administration pénitentiaire sont à même de lui délivrer* »⁶⁷⁵. De fait, l'inspecteur du travail serait uniquement appelé à intervenir pour jouer « *un rôle de conseil* »⁶⁷⁶, ce qu'indique d'ailleurs la circulaire de 1999. Certains chefs d'établissement n'en tiennent pas moins à préciser combien ils regrettent « *le manque de motivation des inspecteurs du travail* » ;

⁶⁷⁴ Entretien avec le responsable du travail d'une maison d'arrêt ; Rapport d'information fait au nom de la commission des Finances, du contrôle budgétaire et des comptes économiques de la Nation sur la mission de contrôle sur le compte de commerce 904-11 de la Régie Industrielle des Etablissements Pénitentiaires (RIEP), par P. LORIDANT, 2002, p. 35 (<http://www.senat.fr>).

⁶⁷⁵ Entretien avec le responsable de la formation d'une maison centrale (« *l'inspecteur effectue une visite une fois par an* »).

⁶⁷⁶ *Ibidem* (selon l'intéressé, « *la logique d'intervention de l'inspecteur du travail est, de toute façon, radicalement différente de celle qu'on lui reconnaît en entreprise : ici, les ateliers sont gérés par des fonctionnaires* »).

parfois, il faudrait « *insister pour que ces derniers se déplacent en prison* »⁶⁷⁷. On se heurte ici manifestement à l'expression d'une conception pervertie de l'indépendance des agents de l'inspection du travail. Une inspectrice du travail indique avoir porté « *une grande attention à la situation du travail dans une maison d'arrêt* »⁶⁷⁸ ; sa remplaçante ne veut pas entendre parler du sujet « *ayant déjà bien trop à faire* »⁶⁷⁹ ; ailleurs, l'inspecteur du travail a fait savoir aux responsables d'un centre de détention qu'il faisait « *son travail à fond ou pas du tout et que, dans l'état où se trouvait les locaux de travail, il préférerait ne pas revenir* »⁶⁸⁰.

Lorsqu'un inspecteur du travail effectue une visite, à l'issue de celle-ci il remettrait effectivement un rapport⁶⁸¹ dont l'avantage essentiel serait « *de permettre aux responsables de l'établissement d'obtenir des fonds pour entreprendre des travaux* »⁶⁸². En tout état de cause, l'inspecteur du travail se montrerait pragmatique : « *même s'il constate une violation des règles de droit du travail, il ne ferme jamais un atelier, car une telle fermeture entraînerait le risque de voir brûler la prison* »⁶⁸³.

Contrôles effectués par la CRAM. – Un contrôle peut également être effectué par les caisses régionales d'assurance maladie (CRAM). Selon l'article L. 422-3 du Code de la sécurité sociale, « Les caisses régionales peuvent faire procéder à toutes enquêtes qu'elles jugent utiles en ce qui concerne les conditions d'hygiène et de sécurité. Ces enquêtes sont effectuées par les ingénieurs-conseils et les contrôleurs de sécurité prévus à l'article L. 243-11.

L'article D. 412-42 du Code de la sécurité sociale dispose ainsi que « Les fonctionnaires et agents de contrôle des caisses d'assurance maladie, ainsi que les ingénieurs conseils et les contrôleurs de sécurité régulièrement accrédités, sont obligatoirement assistés du chef de l'établissement pénitentiaire ou de son représentant pour procéder aux enquêtes prévues à l'article L. 422-3. La caisse régionale d'assurance maladie peut présenter au chef de l'établissement pénitentiaire toutes suggestions qu'elle juge utiles concernant l'hygiène et la sécurité. En aucun cas, elle ne peut prendre à l'encontre de l'établissement pénitentiaire les mesures mentionnées à l'article L. 422-4 ».

L'article D. 412-43 prévoit, quant à lui, que « Les dispositions relatives à la prévention et figurant sous le titre II du présent livre sont applicables lorsque le travail est exécuté par voie de concession. Toutefois, les enquêtes prévues par l'article L. 422-3 doivent faire l'objet d'une entente préalable avec le chef de l'établissement pénitentiaire intéressé et les résultats lui en être communiqués. La caisse régionale doit consulter le chef de l'établissement pénitentiaire sur la question de savoir si les mesures de prévention nécessaires sont compatibles avec l'exécution de la peine avant de faire toutes recommandations utiles sur les dispositions à prendre. Lorsque le travail est exécuté par voie de régie directe, les enquêtes prévues à

⁶⁷⁷ Entretien avec le responsable du travail d'une maison d'arrêt ; entretien avec un responsable au sein d'un centre de détention (« *l'inspecteur du travail ne se déplace pas, bien que l'établissement lui en ait fait la demande* »). V. *Travail et prison*, Avis du Conseil économique et social du 9 décembre 1987, RPDP 1989, 63 (spéc. p. 88) recommandant que les inspecteurs exercent effectivement leur mission.

⁶⁷⁸ Entretien avec une directrice adjointe au sein d'une Direction départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, et ancienne inspectrice du travail en charge d'une maison d'arrêt.

⁶⁷⁹ Entretien avec l'inspectrice du travail dont relèverait une maison d'arrêt.

⁶⁸⁰ Entretien avec la directrice adjointe d'un centre de détention.

⁶⁸¹ Ce point est confirmé par le responsable de la formation d'une maison centrale et le gradé d'atelier d'un centre de détention.

⁶⁸² Selon le directeur d'un centre de détention, « *l'inspecteur du travail refuse d'intervenir à titre préventif ce qui est regrettable* ».

⁶⁸³ Entretien avec des responsables d'une direction régionale de l'administration pénitentiaire.

l'article L. 422-3 sont effectuées par les ingénieurs conseils et les contrôleurs de sécurité des caisses d'assurance maladie accompagnés d'un inspecteur du travail, et assistés du chef de l'établissement pénitentiaire intéressé ».

Les CRAM peuvent ainsi suggérer au chef d'établissement de prendre certaines mesures de prévention contre les risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles ; en l'occurrence, il ne s'agit pas d'injonctions, mais si les mesures ne sont pas exécutées, l'établissement pénitentiaire peut être soumis à une majoration des cotisations d'accident du travail. Par ailleurs, les contrôleurs des CRAM peuvent procéder à des enquêtes liées aux accidents du travail pour recommander à l'administration pénitentiaire des mesures de prévention, ainsi qu'à toute enquête qu'ils jugent utiles⁶⁸⁴.

En pratique, ces contrôles paraissent peu effectifs. Ainsi, dans certains établissements « *dans lesquels le travail en atelier est à même d'engendrer des problèmes respiratoires dus à la poussière, un inspecteur de la CRAM devrait normalement effectuer une visite de l'établissement tous les six mois ; mais ces visites n'ont pas lieu* »⁶⁸⁵.

En définitive, les limites de droit ou de fait des contrôles effectués en matière d'hygiène et de sécurité conduisent à s'interroger sur les perspectives d'amélioration même si celles-ci apparaissent limitées.

3) Des perspectives d'avenir limitées

Il est à noter que, parmi les recommandations formulées en 2002 par la Commission d'experts pour l'application de la Convention n° 29 de l'OIT sur le travail forcé, figure notamment l'amélioration substantielle des conditions d'hygiène et de sécurité⁶⁸⁶.

Initiatives de l'administration pénitentiaire - Au niveau national, les responsables de la Direction de l'administration pénitentiaire ont d'évidence conscience des difficultés présentes. Ainsi, parmi les objectifs du Pacte 2 figurait celui d'améliorer les conditions d'hygiène et de sécurité ; dans chaque établissement, le responsable d'atelier et le responsable local du travail ont ainsi pour mission de réaliser une synthèse, à intervalles réguliers, de l'état des ateliers ; de plus, au moins une fois par an, le chef d'établissement doit solliciter la visite des services de l'inspection du travail, de la CRAM et de la commission de sécurité⁶⁸⁷. Il reste que le respect des règles se heurte, avant tout, à des contraintes budgétaires. Par ailleurs, selon la Direction régionale de l'administration pénitentiaire d'Aquitaine, « *des efforts sont entrepris afin d'améliorer le respect des règles d'hygiène et de sécurité. Un contractuel a ainsi été embauché afin d'effectuer les vérifications nécessaires* » ; il se montrerait « *très attentif aux respect des règles d'hygiène et de sécurité. Les responsables en sont également soucieux* ». Mais « *certain établissements sont trop vétustes pour que ces règles puissent être véritablement appliquées ; dans certains cas, il faudrait refaire tout l'établissement* »⁶⁸⁸. On

⁶⁸⁴ J.-B. BUREILLER, « Le travail pénitentiaire », Mémoire DEA Droits de la personne et protection de l'humanité, mention droit privé, Université de Bourgogne, 1999-2000, p. 24 ; S. LAVOREL, « Les droits du détenu effectuant un travail pénitentiaire », Rapport de stage, IEP Grenoble, Juillet 1998, p. 37.

⁶⁸⁵ Entretien avec le directeur d'un centre de détention.

⁶⁸⁶ Commission d'experts pour l'application de la Convention sur le travail forcé, v. le site Internet (<http://www.ilo.org/ilolex>).

⁶⁸⁷ Guide méthodologique du Pacte 2, p. 50. Cette mention d'une « commission de sécurité » renvoie-t-elle à un rôle en la matière du CHS spécial compétent en ce qui concerne le travail des agents de l'administration pénitentiaire ?

⁶⁸⁸ Entretien avec des responsables d'une direction régionale de l'administration pénitentiaire.

a, par ailleurs, prévu d'effectuer prochainement le tour des établissements de la région dans l'objectif de mettre en place un plan de mise en conformité : « *si un tel plan n'est pas de nature à résoudre d'emblée toutes les difficultés qui se posent en matière d'hygiène et de sécurité, il devrait néanmoins permettre de déterminer quelques priorités* »⁶⁸⁹.

Propositions de réformes. – En 1999, Elisabeth Guigou, alors Ministre de la Justice, avait chargé un groupe de travail, présidé par Guy Canivet, Premier Président de la Cour de cassation, de dresser un rapport sur la situation des établissements pénitentiaires. Des propositions de réformes ont ainsi été élaborées parmi lesquelles la création d'un « contrôle général des prisons » indépendant confié à un contrôleur général assisté d'un corps de « contrôleurs des prisons » ; ce contrôle aurait dû porter sur les conditions générales de détention, l'état des prisons, l'application du statut des détenus, les rapports entre administration et détenus (...) et les conditions de travail⁶⁹⁰. Pour certains, la création d'un organe de contrôle apparaît aujourd'hui effectivement indispensable⁶⁹¹.

Responsabilité. – On sait qu'en cas de non respect des prescriptions du Code du travail, des sanctions pénales sont souvent prévues. La question se pose, toutefois, de savoir qui doit être déclaré ici responsable. Il n'existe aucune jurisprudence sur ce point. Les avis des auteurs sont partagés. Selon une première analyse, la responsabilité incomberait au chef de l'établissement pénitentiaire⁶⁹². Cette opinion est, cependant, nuancée par un autre courant doctrinal : en cas de concession, seul le concessionnaire devrait être déclaré responsable des conséquences qui résultent de l'inobservation de la législation, sans que l'administration puisse être mise en cause⁶⁹³. Nombre de responsables de l'administration pénitentiaire, quant à eux, ignorent apparemment les règles applicables ou se contredisent⁶⁹⁴. La question présente pourtant une réelle importance théorique et pratique dès lors qu'elle peut être soulevée à l'initiative d'un détenu suite, par exemple mais pas uniquement, à un accident du travail. En toute hypothèse et singulièrement par ce qu'il n'existe pas de lien contractuel entre le détenu-travailleur et l'entreprise faisant travailler en prison, la mise en jeu de la responsabilité de l'administration pénitentiaire apparaît aussi systématique que totale. Le chef d'établissement pénitentiaire est celui qui a tous les pouvoirs dans l'établissement. Cependant, comme le prévoit l'article 10.5 des clauses et conditions générales d'emploi de détenus par les entreprises concessionnaires, l'administration peut exercer « un recours contre le concessionnaire dans le cas où elle-même serait tenue vis-à-vis de tiers, en raison d'un dommage survenu du fait de l'inobservation d'une disposition légale ou réglementaire concernant son activité industrielle ». Par delà les dispositions des contrats liant entreprises privées et administration pénitentiaire – dispositions

⁶⁸⁹ Entretien avec un responsable d'une direction régionale de l'administration pénitentiaire.

⁶⁹⁰ *Prison : une humiliation pour la République*, Rapport de la Commission d'enquête sur les conditions de détention dans les établissements pénitentiaires en France, éd. du Sénat, 2000. Par J.-J. HYEST et G.-P. CABANEL, p. 175 (<http://www.senat.fr>).

⁶⁹¹ *Prison : une humiliation pour la République*, op. cit., p. 175 et propositions n° 28, 29, 30 (<http://www.senat.fr>).

⁶⁹² J. PRADEL, « La protection sociale du prévenu aujourd'hui. Vers un rapprochement progressif avec les personnes libres », *Ecrits en l'honneur de J. Savatier*, PUF, 1992, p. 395 (spéc. p. 401) ; l'auteur utilise l'argument selon lequel le Code du travail parle notamment de « chef d'établissement ». Cette opinion est partagée par des responsables de la Direction de l'administration pénitentiaire, qui précisent qu'il existe actuellement un réel contentieux sur ce point, plusieurs affaires étant en cours.

⁶⁹³ S. LORVELLEC, « Travail et peine », *RPDP* 1997, 207 (qui cite en ce sens l'art 8-2 de la Convention générale de concession ; toutefois, cette convention a été depuis lors modifiée et ne comporte désormais aucune allusion formelle à la responsabilité du concessionnaire).

⁶⁹⁴ Selon un responsable au sein d'un centre de détention, « l'administration pénitentiaire serait coresponsable avec le concessionnaire » ; le gradé d'atelier d'un centre de détention pense, quant à lui, que « seule l'administration pénitentiaire est responsable ».

n'atteignant pas le pouvoir de requalification du juge -, la mise en jeu de la propre responsabilité de l'entreprise paraît ponctuellement elle-même possible.

B. – La durée du travail : des rigidités et flexibilités propres à la prison

Concernant les détenus faisant l'objet d'un placement à l'extérieur sous surveillance du personnel pénitentiaire, l'article D. 135 du Code de procédure pénale prévoit que ces condamnés sont soumis aux mêmes horaires et conditions de travail que les travailleurs libres de la même profession. Pour les détenus travaillant au sein des murs de la prison, les règles fixées par le même Code de procédure pénale sans être calquées complètement sur le droit commun, en sont toutefois largement inspirées. Il reste qu'en dépit des apparences, les principes contenus dans le Code du travail subissent des dérogations très importantes ; celles-ci s'expliquent par la nécessité de tenir compte d'un double impératif, à savoir non seulement les contraintes de la vie carcérale (1), mais encore les contraintes d'ordre économique (2).

1) L'adaptation de la durée du travail aux contraintes de la prison

Les horaires de travail sont fixés dans le règlement intérieur de la prison⁶⁹⁵, et dans les éventuels règlements d'atelier. A titre d'exemple, dans certains établissements, le règlement intérieur de la Régie Industrielle des établissements pénitentiaires (RIEP) précise que « les détenus travaillent du lundi au vendredi, le matin de 7h 30 à 12h 30 et facultativement l'après-midi, de 14h 00 à 16h 00 »⁶⁹⁶. Ailleurs, le règlement intérieur des ateliers de concession, indique que « le travail se déroule de 7h 30 à 11h 15 et de 13h 30 à 15h 00 ; le règlement intérieur du service général fixe également les horaires et la durée du travail⁶⁹⁷. En outre, ces horaires sont spécifiés, le cas échéant, dans les fiches de poste ; le modèle de fiche de poste figurant dans le Pacte 2 prévoit la mention de cette information ; en pratique, les imprimés ne sont pas nécessairement aussi détaillés. Ainsi, il arrive que les fiches de poste ne précisent pas les horaires de travail⁶⁹⁸ ; ailleurs, la fiche de poste de travail du service général précise simplement, quant à elle, que les détenus affectés à l'hôtellerie et au nettoyage du quartier d'hébergement travaillent sept jours sur sept⁶⁹⁹. Il reste alors à s'interroger sur le nombre effectif d'heures travaillées (a) et sur les périodes de repos et de coupure d'activité (b).

a) Le nombre d'heures travaillées

D'après l'article D. 108, alinéa 1^{er} du Code de procédure pénale, la durée du travail par jour et par semaine doit se rapprocher des horaires pratiqués dans la région ou dans le type d'activité considéré ; en aucun cas, elle ne saurait leur être supérieure⁷⁰⁰. Par ailleurs, l'article 5.4 du contrat type de concession précise que les horaires de travail doivent être affichés sur les lieux de travail. En réalité, il est difficile de dire combien de temps les détenus travaillent en

⁶⁹⁵ Articles D. 108, alinéa 1^{er} et D. 247 du Code de procédure pénale.

⁶⁹⁶ Dans une maison centrale.

⁶⁹⁷ Dans une maison d'arrêt. Le Pacte 2, qui recommande la mise en place de règlements d'atelier (v. p. 39 du Guide d'élaboration du diagnostic et de construction du Plan d'Action de l'établissement et le modèle en annexe), prévoit effectivement que ces derniers doivent déterminer les horaires de travail.

⁶⁹⁸ Dans une maison centrale.

⁶⁹⁹ Dans un centre de détention.

⁷⁰⁰ Comp., art. 75 § 1 des Règles pénitentiaires européennes : « Le nombre maximal d'heures de travail des détenus par jour et par semaine doit être fixé conformément à la réglementation ou aux usages locaux concernant l'emploi des travailleurs libres ».

moyenne, car les horaires peuvent être très variables d'un établissement à un autre⁷⁰¹. Il existe, toutefois, des constantes : soit la journée de travail apparaît trop courte (1°), soit elle se révèle trop longue (2°).

1° Une journée de travail souvent trop courte

La journée de travail des détenus est souvent inférieure aux plafonds prévus par le Code du travail. Selon une étude effectuée, au plan national, elle serait ainsi comprise généralement entre vingt-huit et trente-cinq heures, soit une durée moyenne de six heures par jour⁷⁰².

Les horaires officiels ne correspondent pas forcément au temps effectivement travaillé. Ainsi, dans une maison d'arrêt, officiellement, les prisonniers sont sensés travailler six heures par jour, mais en moyenne ils n'effectuent que cinq heures⁷⁰³. Ailleurs, normalement, les prisonniers devraient effectuer trente-cinq heures par semaine mais, en l'occurrence, cette durée est ramenée à trente heures⁷⁰⁴.

De fait la journée de travail en prison peut être assez souvent interrompue⁷⁰⁵ ; les prisonniers sont appelés à cesser le travail pour aller aux parloirs, pour se rendre à un rendez-vous avec l'avocat, pour répondre à une convocation du juge, pour subir un examen médical, etc.⁷⁰⁶ Cette constatation est particulièrement vraie en maison d'arrêt, où nombre de détenus n'ont pas été condamnés définitivement⁷⁰⁷. A cela s'ajoute la nécessité de concilier les horaires de travail avec ceux des surveillants, qui bénéficient quant à eux de la loi sur les trente-cinq heures⁷⁰⁸. Ces derniers peuvent aussi occasionnellement contribuer par des mouvements de « grève » à l'interruption du travail des détenus⁷⁰⁹. De telles difficultés ne se rencontrent pas dans tous les établissements ; certains responsables de centres de détention soulignent que « *les prisonniers effectuent, en général, une journée de travail continue* »⁷¹⁰ ou que « *l'organisation du travail repose sur deux plages fixes, les parloirs étant réservés aux fins de*

⁷⁰¹ Entretien avec un responsable d'une direction régionale de l'administration pénitentiaire. V. aussi Rapport d'information fait au nom de la commission des Finances, du contrôle budgétaire et des comptes économiques de la Nation sur la mission de contrôle sur le compte de commerce 904-11 de la Régie Industrielle des Etablissements Pénitentiaires (RIEP), par P. LORIDANT, 2002, p. 31 (<http://www.senat.fr>) ; selon ce rapport, en moyenne, à la RIEP, le temps de travail est inférieur à 30 heures par mois (soit 6 heures et demi par jour), mais les disparités en fonction des établissements sont importantes (allant 4 H 30 à 7 H de travail par jour) ; quant aux concessionnaires, ils offrent généralement des temps de travail encore inférieurs.

⁷⁰² S. LAVOREL, « Les droits du détenu effectuant un travail pénitentiaire », Rapport de stage, IEP Grenoble, Juillet 1998, p. 14.

⁷⁰³ Entretien avec le directeur d'une maison d'arrêt. Toutefois, le règlement intérieur des ateliers de concession en vigueur dans cet établissement prévoit que les détenus travaillent au minimum cinq heures par jour... (v. document en annexe).

⁷⁰⁴ Entretien avec des responsables d'un groupe privé gérant un centre de détention.

⁷⁰⁵ Entretien avec des responsables d'une direction régionale de l'administration pénitentiaire.

⁷⁰⁶ Entretiens avec le directeur d'une maison d'arrêt et la directrice adjointe d'un centre de détention.

⁷⁰⁷ Les prévenus ont le droit d'aller aux parloirs trois fois par semaine, alors que les condamnés n'y ont accès qu'une seule fois.

⁷⁰⁸ Entretien avec le directeur d'une maison d'arrêt.

⁷⁰⁹ *Paroles de détenus sur le travail*, Programme d'étude financé par l'Administration Pénitentiaire et la FARAPEJ (Fédération des Associations Réflexion Action Prison et Justice), par P. DUBECHOT en collaboration avec E. DAVID et P. LE QUEAU, CREDOC, Collection des rapports, n° 224, décembre 2002, p. 27.

⁷¹⁰ Entretien avec le gradé d'atelier d'un centre de détention (« *sauf dans des cas particulier, par exemple, lorsque les détenus sont appelés à voir l'UCSA* »).

semaine »⁷¹¹. La difficulté est alors effectivement moindre⁷¹² mais les détenus n'en interrompent pas moins leur journée de travail, notamment pour aller consulter le médecin.

Globalement, les détenus effectuent en tout cas moins de trente-cinq heures par semaine. Or, ce faible taux horaire est, pour partie, la cause de leur faible rémunération. La difficulté est, en outre, accentuée par le fait que les prisonniers ne travailleraient pas toujours « efficacement »⁷¹³. C'est la raison pour laquelle des propositions ont été faites en vue d'allonger la journée de travail⁷¹⁴. On doit toutefois souligner l'inconvénient majeur d'un allongement qui conduirait à empêcher les détenus d'accéder à d'autres activités ; or, le Code de procédure pénale impose précisément d'aménager les horaires de travail dans ce but⁷¹⁵.

Cette analyse doit, pour autant, être nuancée en ce qui concerne le service général. Ainsi, *il arrive que les détenus affectés au service général travaillent trente-cinq heures*⁷¹⁶, *ailleurs sept heures trente par jour, soit pratiquement trente-sept heures trente heures*⁷¹⁷. Plus généralement, il peut d'ailleurs arriver que la durée du travail soit trop longue au regard des exigences du droit commun.

2° Une journée de travail parfois trop longue

On soulignera que le Code de procédure pénale ne fait, pour sa part, aucune allusion à la loi sur les trente-cinq heures⁷¹⁸. Cela dit, les responsables locaux ont tendance à considérer que cette loi est applicable⁷¹⁹, témoignant sur ce point également de leur réflexe de se référer au Code du travail dès lors que rien n'est dit dans le Code de procédure pénale. Il n'est pas besoin de dire qu'application ou non des 35 heures, il serait en tout cas nécessaire de disposer d'une référence juridique précise en matière de durée du travail.

S'il semble qu'en règle générale on travaille de toute façon moins de 35 heures en prison, il peut arriver que la question se pose en atelier : « *dans certains cas, les détenus travaillent aux ateliers quatre heures le matin et trois heures l'après-midi ; la durée du travail est donc supérieure à trente-cinq heures (trente-six heures quinze)* »⁷²⁰. Inversement, dans d'autres

⁷¹¹ Entretien avec le gradé d'atelier d'un centre de détention.

⁷¹² Entretien avec le chef d'atelier de fabrication de chemisettes d'une maison centrale ; entretien avec la directrice adjointe d'un centre de détention (« *le week-end est souvent choisi dans les maisons centrales et les centres de détention, non pas pour faciliter le travail, mais pour permettre aux familles de se déplacer sur des distances qui sont souvent longues* »).

⁷¹³ Entretien avec un responsable d'une direction régionale de l'administration pénitentiaire. A cela s'ajoute que beaucoup de détenus ne sont pas motivés ; ils sont avant tout paresseux, *Paroles de détenus sur le travail*, Programme d'étude financé par l'Administration Pénitentiaire et la FARAPEJ (Fédération des Associations Réflexion Action Prison et Justice), par P. DUBECHOT en collaboration avec E. DAVID et P. LE QUEAU, CREDOC, Collection des rapports, n° 224, décembre 2002, p. 40).

⁷¹⁴ Rapport d'information fait au nom de la commission des Finances, du contrôle budgétaire et des comptes économiques de la Nation sur la mission de contrôle sur le compte de commerce 904-11 de la Régie Industrielle des Etablissements Pénitentiaires (RIEP), par P. LORIDANT, 2002, p. 80 et mesure n° 9 (<http://www.senat.fr>).

⁷¹⁵ V. *infra*.

⁷¹⁶ Entretien avec la directrice adjointe d'une maison centrale ; entretien avec le gradé d'atelier d'un centre de détention.

⁷¹⁷ Cf. le règlement intérieur d'une maison d'arrêt (v. document en annexe).

⁷¹⁸ Comme il a été dit, l'alinéa 1^{er} de l'article D. 108 se contente de préciser que la durée du travail doit se rapprocher des horaires pratiqués dans la région ou dans le type d'activité considéré, sans pouvoir lui être supérieure

⁷¹⁹ Entretien avec un responsable d'une direction régionale de l'administration pénitentiaire.

⁷²⁰ Précision fournie par le gradé d'atelier d'un centre de détention et un concessionnaire présent sur place lors de notre visite des ateliers de cet établissement (entretien avec le directeur du même centre de détention).

cas, « les détenus travaillent moins de trente-cinq heures : il ne peut d'ailleurs en aller autrement, puisque ces horaires dépendent de ceux des surveillants qui eux-mêmes ne travaillent pas plus de trente-cinq heures »⁷²¹.

La référence de fait à la durée légale ne semble cependant pas respectée lorsque le travail est effectué en cellule⁷²². A cet égard, ce type de tâche apparaît d'ailleurs incompatible avec les objectifs du Pacte 2, dès lors qu'il se déroule indépendamment de tout contrôle sur la durée du travail⁷²³. L'existence même de périodes de repos et de coupure d'activité n'est pas vérifiable alors même que les détenus travaillant en atelier en bénéficient.

b) Les périodes de repos et de coupures d'activité

Jours fériés / chômés. – L'article D. 108, alinéa 2 du Code de procédure pénale impose le respect du repos hebdomadaire et des jours fériés. En cela, le droit français est plus exigeant que le droit européen, puisque l'article 75 § 2 des Règles pénitentiaires européennes stipule seulement que les détenus doivent bénéficier d'au moins un jour de repos par semaine, sans évoquer la question des jours fériés.

Effectivement, en pratique, les détenus ne travaillent ni les week-end ni les jours fériés⁷²⁴. Toutefois, les horaires de travail au service général présente, le cas échéant, des contraintes particulières. Dans certains établissements, les détenus affectés au service général disposent au moins d'un jour de congé⁷²⁵ ; mais il n'en va pas partout ainsi : ailleurs, les « auxi-bâtiment » (c'est dire de nettoyage des bâtiments) travaillent toute la semaine ; il reste que leur tâche serait loin d'être écrasante, « car les intéressés aménagent leur temps de travail comme ils le souhaitent ; on exige seulement, de leur part, que le travail soit fait »⁷²⁶ ; de même, au moins dans certains établissements, « les détenus affectés aux cuisines doivent travailler y compris le dimanche »⁷²⁷.

Pauses. – L'article D. 108, alinéa 2 du Code de procédure pénale dispose également que les horaires de travail doivent prévoir le temps nécessaire pour le repos ; ceci peut être interprété comme l'obligation de ménager des pauses. *Cet impératif paraît respecté*⁷²⁸, bien que les

⁷²¹ Entretien avec le gradé d'atelier d'un centre de détention.

⁷²² *Ibidem*. Les détenus travaillent ainsi souvent la nuit, *La France face à ses prisons*, Rapport de la Commission d'enquête sur la situation dans les prisons françaises, Président : L. MERMAZ. Rapporteur : J. FLOCH, le 28 juin 2000, p. 196 (<http://www.assemblee-nat.fr>). Cf. également, Rapport d'information fait au nom de la commission des Finances, du contrôle budgétaire et des comptes économiques de la Nation sur la mission de contrôle sur le compte de commerce 904-11 de la Régie Industrielle des Etablissements Pénitentiaires (RIEP), par P. LORIDANT, 2002, p. 28 (<http://www.senat.fr>).

⁷²³ Entretien avec des responsables d'un groupe privé gérant un centre de détention.

⁷²⁴ Entretiens avec le directeur d'une maison d'arrêt, des responsables d'un groupe privé gérant un centre de détention, et le gradé d'atelier d'un centre de détention (selon ce dernier, « les détenus ne travaillent pas les week-end ni les jours fériés, ce qu'ils apprécient — le week-end, certaines associations se déplacent occasionnellement pour organiser des activités ludiques — ; il reste qu'ils ne sont pas rémunérés »).

⁷²⁵ Entretien avec l'assistante sociale d'une maison d'arrêt (ce qui n'était pas le cas lorsque l'intéressée est arrivée dans l'établissement, en 1987).

⁷²⁶ La fiche de poste de travail du service général établie dans un centre de détention précise, quant à elle, simplement que les détenus affectés à « l'hôtellerie – nettoyage quartier d'hébergement » travaillent sept jours sur sept.

⁷²⁷ Entretien avec le gradé d'atelier d'un centre de détention.

⁷²⁸ Entretien avec le gradé d'atelier d'un centre de détention (« les détenus bénéficient de pauses d'un quart d'heure »).

*temps de repos ne soient pas forcément prévus officiellement*⁷²⁹. Parfois, ces pauses dépendent d'horaires précis ; ainsi, dans un atelier de chemisettes de la RIEP, « *les détenus bénéficient de deux pauses dans la matinée* »⁷³⁰ ; ailleurs, « *une pause de dix minutes a lieu tous les matins à un horaire précis* »⁷³¹ ; dans d'autres cas, « *elles sont laissées à la discrétion des détenus* »⁷³² ; *les responsables précisent que les détenus ne doivent quand même pas abuser de la faculté qui leur est offerte*⁷³³). On relèvera que, fréquemment, ces pauses ont lieu dans un « *coin fumeur* »... les intéressés parlent d'ailleurs de « *pauses cigarettes* »⁷³⁴.

Aménagement des horaires de travail. – L'article D. 108, alinéa 2 impose enfin la prévision du temps nécessaire pour les repas, la promenade et les activités éducatives et de loisirs. De leur côté, les Règles pénitentiaires européennes prévoient que les détenus doivent disposer de « *suffisamment de temps pour s'instruire et s'adonner aux activités prévues dans le cadre de leur traitement et en vue de leur réinsertion sociale* » (article 75 § 2). Là encore, cette exigence paraît respectée au moins dans certaines régions. Pour preuve, dans plusieurs établissements, les détenus cessent le travail à 15 heures ou à 16 heures : « *l'objectif est de libérer l'après-midi des détenus pour leur permettre d'effectuer d'autres activités s'ils le souhaitent* »⁷³⁵ ; en contrepartie, la journée de travail commence plus tôt. Dans certains établissements, les détenus travaillent seulement sur une demi-journée, de 5 à 6 heures en continu, afin d'éviter les coupures d'activité du déjeuner et les temps perdus lors des « *mouvements* »⁷³⁶.

Il a été relevé que les horaires de travail ne permettent pas toujours aux détenus d'accéder à d'autres activités. Ainsi la circulaire du 27 août 2001 sur les indicateurs et tableaux de bord de PACTE 2 a constaté que les établissements pénitentiaires sont organisés pour permettre, dans la limite de l'offre, d'accéder à une activité (au sens large) et, en général, une seule⁷³⁷. D'après ce texte, il serait essentiel de permettre aux condamnés d'accéder à diverses activités (sport, travail, etc.). Parmi les propositions de réforme, l'une d'elle consisterait, non pas à aménager les horaires de travail eux-mêmes, mais à prolonger les activités proposées aux détenus jusqu'à 20 heures⁷³⁸. Ces difficultés liées à l'organisation de la vie carcérale pourraient apparaître plus faciles à surmonter que les contraintes économiques si toutefois, pour certains, on oublie le poids des organisations professionnelles des surveillants⁷³⁹.

⁷²⁹ Entretien avec le directeur d'une maison d'arrêt. (ce dernier estime qu'il n'est pas nécessaire de prévoir des temps de repos dans la mesure où les détenus ne travaillent jamais plus de trois heures à la suite).

⁷³⁰ Entretien avec le chef d'atelier de fabrication de chemisettes d'une maison centrale.

⁷³¹ Entretien avec le gradé d'atelier d'un centre de détention.

⁷³² Entretien avec des responsables d'un groupe privé gérant un centre de détention ; entretien avec le chef d'atelier de fabrication de filets (concession) d'une maison centrale qui nous explique que « *les détenus peuvent faire des pauses quand ils le souhaitent dans la mesure où ils sont payés à la pièce* ».

⁷³³ Entretien avec des responsables d'un groupe privé gérant un centre de détention.

⁷³⁴ Entretien avec le directeur d'une maison d'arrêt.

⁷³⁵ Entretien avec le responsable du travail d'une maison d'arrêt, qui précise que « *la journée de travail a ainsi été récemment remodelée* » ; entretien avec des responsables d'un groupe privé gérant un centre de détention. De même, dans un centre de détention, les détenus se rendent aux ateliers entre 07h05 et 07h25 et terminent leur journée de travail à 15h45, v. le site Internet <http://www.cd-muret.justice.fr>

⁷³⁶ S. LAVOREL, « *Les droits du détenu effectuant un travail pénitentiaire* », Rapport de stage, IEP Grenoble, Juillet 1998, p. 14 ; ces propos ont été confirmés au cours d'un entretien avec un responsable de la Direction de l'administration pénitentiaire.

⁷³⁷ Circulaire du 27 août 2001 sur les indicateurs et tableaux de bord de PACTE 2, NOR : JUSE 01 40 063 C, point 1.2. Les rémunérations.

⁷³⁸ *Prison : une humiliation pour la République*, Rapport de la Commission d'enquête sur les conditions de détention dans les établissements pénitentiaires en France, éd. du Sénat, 2000. Par J.-J. HYEST et G.-P. CABANEL, p. 187 et proposition n° 19 (<http://www.senat.fr>).

⁷³⁹ Source : Direction de l'administration pénitentiaire.

2) L'adaptation de la durée du travail aux contraintes économiques

Travail à temps plein / à temps partiel. – Dans certains cas, les détenus travaillent seulement à mi-temps. Parfois, ces horaires leur sont imposés ; ainsi, dans une maison d'arrêt, « lorsque l'on est confronté au chômage, on crée le cas échéant des postes à mi-temps, afin de permettre à plus de détenus de travailler ; par exemple, si l'on dispose de 35 postes, l'on en crée 70 à mi-temps »⁷⁴⁰. Cette solution qui paraît constituer un palliatif efficace en période de chômage n'est, cependant, pas toujours envisageable : « elle oblige, en effet, les établissements à payer des charges sociales supplémentaires ; c'est la raison pour laquelle tel autre centre de détention évite, pour sa part, de multiplier le nombre de postes de travail pour éviter d'avoir à augmenter les charges sociales »⁷⁴¹. Par ailleurs, beaucoup d'emplois au service général seraient à temps plus que partiel⁷⁴².

Inversement, il peut arriver que les détenus choisissent leurs horaires de travail ; c'est le cas dans un atelier de la RIEP où sont fabriquées des chemisettes⁷⁴³, comme dans un atelier de fabrication de filets appartenant à un concessionnaire⁷⁴⁴ : dans les deux cas, le travail est obligatoire le matin, mais facultatif l'après-midi. Parfois, au contraire, il ne peut s'agir que d'un travail à temps plein⁷⁴⁵. Les concessionnaires seraient en particulier « réticents pour développer des emplois à mi-temps »⁷⁴⁶.

Flexibilité des horaires. – Certaines activités sont saisonnières ; on augmente alors le nombre de détenus pendant deux à trois mois, par exemple pour certaines fabrications en bois⁷⁴⁷, ou de cotillons⁷⁴⁸. De façon générale, des aménagements d'horaires sont possibles pour adapter la production aux besoins de l'entreprise concessionnaire, soit lors de la conclusion du contrat de concession soit même par la suite⁷⁴⁹. Au besoin, il est demandé aux détenus d'effectuer un « surplus » de travail. A cet égard, le règlement intérieur de la RIEP en vigueur dans une maison centrale précise que « les détenus travaillent du lundi au vendredi, le matin de 7h 30 à 12h 30 et facultativement l'après-midi, de 14h à 16 h. » et que, « pour faire face à des charges exceptionnelles, les horaires peuvent faire l'objet d'adaptations temporaires »⁷⁵⁰. D'une certaine façon, il n'existerait pas en prison, selon certains, de « petits boulots » réguliers (4/5 h par semaine), sauf exception ». En cas de commande ponctuelle de la part d'un concessionnaire ou de demande par ce dernier, occasionnellement, d'un « surplus » de travail, on prendrait « soin d'en informer les détenus », qui sauraient ainsi à l'avance que « le

⁷⁴⁰ Entretien avec le responsable du travail d'une maison d'arrêt.

⁷⁴¹ Entretien avec la directrice adjointe d'un centre de détention. Pourtant, les charges sociales seraient prélevées au pourcentage sur le salaire brut, sauf pour la cotisation vieillesse au service général où il s'agit d'une cotisation forfaitaire mensuelle fixe (source : Direction de l'administration pénitentiaire).

⁷⁴² S. LORVELLEC, « Travail et peine », *RPDP* 1997, 207 (spéc. p. 215). V. aussi le site Internet de la maison d'arrêt de Strasbourg, <http://www.ma-strasbourg.justice.fr>

⁷⁴³ Ce qui stipule le règlement intérieur de la RIEP d'une maison centrale. Entretien avec le chef d'atelier de fabrication de chemisettes de cet établissement.

⁷⁴⁴ Entretien avec le chef d'atelier de fabrication de filets (concession) d'une maison centrale.

⁷⁴⁵ Entretien avec la directrice adjointe d'un centre de détention ; entretien avec le gradé d'atelier d'un centre de détention.

⁷⁴⁶ Entretien avec le gradé d'atelier d'un centre de détention.

⁷⁴⁷ Entretien avec la directrice adjointe d'un centre de détention.

⁷⁴⁸ Entretien avec le responsable du travail d'une maison d'arrêt.

⁷⁴⁹ S. LAVOREL, « Les droits du détenu effectuant un travail pénitentiaire », Rapport de stage, IEP Grenoble, Juillet 1998, p. 14.

⁷⁵⁰ V. document en annexe.

travail n'a pas vocation à durer ». En l'occurrence, selon un responsable d'établissement, « *le système fonctionne un peu comme l'Intérim* »⁷⁵¹.

Absence de congés. – La législation ne prévoit pas en France pour les détenus un droit à congés payés⁷⁵² ou même non rémunérés, à la différence de nombreux pays étrangers. En pratique, il arrive que lorsqu'une entreprise concessionnaire met en vacances ses propres salariés à l'extérieur de la prison ou ceux encadrant le travail en prison, les détenus travailleurs sont de fait et sans qu'aucune procédure ne soit appliquée en « chômage technique non indemnisé ». En revanche, si le travail est proposé sans interruption toute l'année, le détenu travailleur n'a droit à aucun jour de congés ou d'arrêt sauf à se déclarer malade. On voit ici l'effet pervers de l'absence de reconnaissance de droit. Cette absence de garantie pour les prisonniers va, de toute façon, de pair avec une protection sociale insuffisante.

C.- La protection sociale : l'aménagement *a minima* des droits

Le détenu doit-il bénéficier de la même protection sociale que les personnes libres ? Le droit international prône, pour sa part, l'égalité ; ainsi, l'article 22 de la Déclaration universelle des droits de l'homme de 1948 stipule que « toute personne, en tant que membre de la société, a droit à la sécurité sociale ; elle est fondée à obtenir la satisfaction des droits économiques, sociaux et culturels indispensables à sa dignité et au libre développement de sa personnalité »⁷⁵³. En 1981, le Conseil de l'Europe a également émis une Recommandation visant à améliorer la situation sociale des détenus⁷⁵⁴. Enfin, l'article 70 des Règles pénitentiaires européennes prévoit que « Des mesures doivent être prises aux fins de sauvegarder, dans toute la mesure compatible avec la loi et la peine infligée, (...) les droits en matière de sécurité sociale et autres avantages sociaux des détenus » ; pour sa part, l'article 74 § 2 du même texte stipule que « Des dispositions doivent être prises pour indemniser les détenus victimes d'accidents du travail et de maladies professionnelles dans des conditions égales à celles prévues par la loi dans le cas de travailleurs libres ».

La question de la protection sociale des détenus a été posée pour le moins tardivement en France. La législation a commencé à évoluer à partir de la Libération⁷⁵⁵. Cependant, là encore, si la situation des détenus a été modifiée dans un sens favorable, ces derniers bénéficient seulement d'une protection sociale minimum.

L'idée que le détenu a commis une faute justifiant son incarcération et les difficultés matérielles semblent, en partie, s'opposer à un alignement complet des droits. Mais surtout, les règles de droit positif reflètent l'idée qu'une fois incarcérée, la personne est prise en charge matériellement par l'établissement pénitentiaire, si bien qu'il n'est pas nécessaire de la faire bénéficier d'autres prestations ou allocations⁷⁵⁶ ; c'est la raison pour laquelle notamment elle ne perçoit pas le RMI⁷⁵⁷ ; de même, nombre de droits, qui étaient perçus avant

⁷⁵¹ Entretien le directeur d'une maison d'arrêt.

⁷⁵² Ce que précise une note d'une direction régionale de l'administration pénitentiaire ; entretiens avec le directeur et la directrice adjointe d'un centre de détention ; entretien avec le gradé d'atelier d'un autre centre de détention.

⁷⁵³ Sur l'ensemble de ce paragraphe, v. J. PRADEL, dont nous avons résumé en partie les propos : « La protection sociale du détenu d'aujourd'hui. Vers un rapprochement progressif avec les personnes libres », *Ecrits en l'honneur de J. Savatier*, PUF, 1992, p. 395 s.

⁷⁵⁴ V. J. SACOTTE, *RSC* 1981, 483.

⁷⁵⁵ *Ibidem*.

⁷⁵⁶ V. *infra* les motifs retenus par les juridictions administratives.

⁷⁵⁷ V. *infra*.

l'incarcération, sont suspendus pour ce motif (1). De surcroît, le bénéfice des prestations attribuées au détenu, à raison de son travail, est limité (2). Or, ces présupposés reposent plus sur des idées reçues que sur la réalité : en prison, il y a beaucoup de pauvreté et cela de plus en plus⁷⁵⁸ ; une preuve en est que l'indigence constitue l'un des premiers critères d'attribution d'un travail⁷⁵⁹. Pour remédier à une telle situation, il ne serait pas inutile de réviser certaines dispositions du Code de la sécurité sociale, de manière à permettre aux prisonniers de percevoir certaines aides.

1) Les effets de l'incarcération sur les prestations perçues

Nombre de prestations dont bénéficiait la personne avant d'être incarcérées sont maintenues à son profit de façon seulement fragmentaire (a) ; en outre, l'intéressé est confronté à la perte totale de certains de ses droits (b).

a) Le maintien fragmentaire des droits

Pensions et retraites. - Les retraites perçues avant l'incarcération ne sont pas modifiées du fait de l'incarcération⁷⁶⁰. En revanche, l'allocation aux vieux travailleurs salariés, l'allocation aux vieux travailleurs non salariés, l'allocation aux mères de famille, l'allocation spéciale vieillesse et l'allocation supplémentaire sont suspendues pendant la période de détention⁷⁶¹. La Cour de cassation a ainsi jugé que le bénéficiaire de l'allocation aux vieux travailleurs salariés qui purge une peine d'emprisonnement ne peut percevoir les aréages de son allocation pendant sa peine, au motif qu'étant pris en charge par l'administration pénitentiaire, il ne manque pas des ressources nécessaires à son existence⁷⁶². Cette solution, qui fait abstraction de l'état des ressources réelles des détenus, a été critiquée à juste titre⁷⁶³.

Allocation aux adultes handicapés. - Selon l'article R. 821-14 du Code de la sécurité sociale, à compter du premier jour du mois suivant la fin d'une période de quarante-cinq jours d'incarcération, l'allocation aux adultes handicapés est réduite à 12 % du montant mensuel de l'allocation. En vertu de l'article R. 821-15, le versement du complément d'allocation aux adultes handicapés est alors suspendu. Il n'y a d'exception que dans la mesure où le détenu a un enfant ou un ascendant à sa charge ou encore quand son conjoint est inapte au travail⁷⁶⁴.

En définitive, la justification est ici la même qu'en cas d'hospitalisation : on estime que l'individu n'a pas besoin de plus pour vivre dans la mesure où il est logé⁷⁶⁵. Mais encore une fois, il faut ici rappeler que les ressources réelles des détenus sont souvent dérisoires.

Accidents de travail survenus avant la période d'incarcération. - Lorsque le détenu a subi un accident du travail avant d'être incarcéré, il perçoit toujours les indemnités journalières

⁷⁵⁸ V. *supra*. Pour l'assistante sociale d'une maison d'arrêt, « il faudrait mettre en place une aide institutionnalisée ».

⁷⁵⁹ V. *supra*.

⁷⁶⁰ Dictionnaire permanent, Action sociale, v. Détenus, n° 88.

⁷⁶¹ *Ibidem*.

⁷⁶² Civ. 2°, 8 avril 1957, B n° 305 ; JCP 1957, IV, 78.

⁷⁶³ *Juris-Classeur, Sécurité sociale*. Travail et mutualité agricoles, Fasc. 440, Assurances sociales. Allocation aux vieux travailleurs salariés, n° 82.

⁷⁶⁴ Dictionnaire permanent, Action sociale, v. Détenus, n° 87 et annexe II.

⁷⁶⁵ Entretien avec l'assistante sociale d'une maison d'arrêt.

d'assurance accident du travail⁷⁶⁶ ; les rentes d'accidents du travail continuent également à lui être versées.

Prestations familiales. - L'allocation pour jeune enfant, les allocations familiales, le complément familial et l'allocation de soutien familial sont maintenues le plus souvent au bénéfice de la personne qui assure la garde de l'enfant. Les prestations soumises à des conditions de ressources sont réexaminées en fonction de la perte de revenus due à l'incarcération⁷⁶⁷.

Le cas échéant, le détenu peut être considéré comme ayant la charge effective de l'enfant ; c'est le cas notamment des mères incarcérées avec leur enfant ; ces dernières perçoivent alors les allocations familiales, l'allocation pour jeune enfant et l'allocation de soutien familial⁷⁶⁸. La situation d'incarcération du conjoint ouvre également droit à l'allocation de parent isolé⁷⁶⁹. Par ailleurs, les femmes enceintes incarcérées ou accompagnées de leur enfant peuvent également bénéficier de cette allocation⁷⁷⁰.

Allocation logement et aide personnalisée au logement. - Pour le détenu célibataire, l'allocation logement et l'aide personnalisée au logement sont maintenues pendant un an à compter de la date d'incarcération, à condition que le loyer continue à être payé et que le logement ne soit ni loué ni sous-loué. L'incarcération est, en effet, considérée comme un cas de force majeure légitimant la non occupation du logement⁷⁷¹.

En outre, le droit à l'allocation logement et à l'aide personnalisée au logement est maintenu pour les membres de la famille du détenu continuant à occuper le logement. Le montant est alors recalculé en fonction de la perte de revenus due à l'incarcération⁷⁷². En cas de non-ouverture du droit avant l'incarcération, l'ouverture du droit sera examinée sans prendre en compte, pendant la période de référence, les revenus du conjoint ou du concubin incarcéré⁷⁷³.

En résumé, nombre de prestations octroyées au détenu, avant son incarcération, sont diminuées, parfois au point d'engendrer des situations nouvelles de précarité. L'intéressé est en effet, en règle générale, désormais privé de ressources essentielles.

b) La perte totale des droits

Une fois en prison, la personne n'a plus droit ni à d'éventuelles indemnités de chômage, ni aux prestations journalières de l'assurance maladie maternité, ni au RMI.

Chômage. – Une incarcération de plus de quinze jours entraîne la radiation automatique des listes de l'ANPE. Le détenu doit déclarer sa situation auprès des ASSEDIC à compter du seizième jour de son incarcération. Les ASSEDIC suspendent alors le versement des indemnités chômage, de l'aide formation-reclassement (AFR) ou de l'allocation d'aide au

⁷⁶⁶ Soc., 6 mars 1964, *B*, IV, n° 224 ; *JCP* 1964, IV, 57 ; Soc., 17 juillet 1964, *B*, IV, n° 629 ; v. aussi Circ. SS, 19 août 1968.

⁷⁶⁷ Circulaire CNAF n° 17-97 du 16 juin 1997

⁷⁶⁸ Lettre-circulaire CNAF n° 51-94 du 16 décembre 1994.

⁷⁶⁹ Article L. 524-1 du Code de la sécurité sociale.

⁷⁷⁰ Circulaire DSS / 4A / 99 / 723 du 30 décembre 1999 ; Dictionnaire permanent, Action sociale, v. Détenus, n° 84 et annexe II.

⁷⁷¹ A. DORLEANS, « Détention et protection sociale », *Prison-Justice* 2001, n° 92, 32 (spéc. p. 33).

⁷⁷² Lettre-circulaire n° 91-734 du 20 décembre 1991.

⁷⁷³ Lettre-circulaire CNAF n° 17-97 du 16 juin 1997 ; Dictionnaire permanent, Action sociale, v. Détenus, n° 85.

retour à l'emploi (anciennement AUD allocation unique dégressive) ou encore de l'allocation spécifique de solidarité (ASS) réservée aux chômeurs démunis⁷⁷⁴.

Au titre du travail en prison, il n'existe aucun droit à allocations chômage lié au fait d'être apte à travailler et à demander effectivement du travail de même qu'en cas d'interruption de la fourniture de travail.

Assurance maladie maternité. - Si le détenu était en arrêt de travail avant l'incarcération, il n'a plus droit aux prestations journalières : « les détenus qui, selon l'article L. 381-30 du Code de la sécurité sociale, sont affiliés obligatoirement aux assurances maladie et maternité à compter de leur incarcération, ne bénéficient, selon l'article L. 380-30-1 du même Code, pendant leur détention, que des prestations en nature des assurances maladie et maternité »⁷⁷⁵. On pourrait toutefois s'interroger tout d'abord au regard de la règle qui en droit du travail veut en matière de concours de causes de suspension, que la première cause (la maladie) impose son régime à la seconde (l'incarcération). Par ailleurs, sur la question plus particulière des indemnités complémentaires éventuellement versées non pas par la sécurité sociale mais du fait de l'entreprise, on peut ici souligner la différence de traitement qui pourrait être effectuée entre un détenu dont le contrat de travail à l'extérieur est suspendu et celui dont le contrat a été rompu.

On doit cependant souligner que l'affiliation du détenu au régime général au titre des assurances maladie et maternité à compter de son incarcération n'impose ses effets qu'en ce qui concerne précisément lesdites assurances et en aucun cas les autres branches des assurances sociales. L'incarcération « ne saurait avoir d'incidence sur les droits aux prestations de l'assurance invalidité, de l'assurance vieillesse ou de l'assurance décès, faute de toute disposition en la matière propre aux personnes incarcérées »⁷⁷⁶.

Revenu minimum d'insertion. - En ce qui concerne le RMI, en application de l'article R. 262-47 du Code l'action sociale et des familles, les personnes bénéficiaires antérieurement à leur incarcération voient leurs droits suspendus.

Il est ainsi prévu que « si un allocataire qui n'a ni conjoint, ni partenaire lié par un pacte civil de solidarité, ni concubin, ni personne à charge est admis dans un établissement relevant de l'administration pénitentiaire pour une durée supérieure à soixante jours, son allocation est suspendue à compter du premier jour du mois suivant la fin de la période de soixante jours. Si l'allocataire a un conjoint, un partenaire lié par un pacte civil de solidarité, un concubin ou une personne à charge définie à l'article R. 262-2, il est procédé au terme du délai mentionné au

⁷⁷⁴ Le reliquat des droits pourra être versé à l'issue de la période d'incarcération, à condition que cette dernière se soit prolongée au plus trois ans (cf. délai de forclusion spécifique aux situations d'incarcération). L'AUD a été remplacée par l'ARE par la Convention UNEDIC du 1^{er} janvier 2001 relative à l'aide au retour à l'emploi et à l'indemnisation du chômage. L'ASS n'est pas une prestation ASSEDIC mais est versée par les ASSEDIC. Par ailleurs à la sortie de prison, il y a possibilité de percevoir une allocation d'insertion ; celle-ci ne peut être attribuée qu'une seule fois à l'issue d'une période de détention, peu important que l'intéressé ait subi une seconde période de détention (CA Douai, 3 octobre 2002, *D* 2003, 2926, obs. J.-M. LABOUZ).

⁷⁷⁵ Soc., 8 fév. 2001, Bull V n° 50 ; Soc., 25 mars 2003, Bull., V, n° 112 (solution étendue aux personnes placées en détention provisoire). V. aussi CA Paris, 24 sept 1998, *Juris-Data* n° 022563 (approuvant le refus d'une caisse primaire de verser des indemnités journalières à un assuré social qui aurait pu y prétendre s'il n'avait pas été incarcéré le lendemain de son accident), cité par S. CARTY, *Juris-Classeur, Protection sociale Traité*, Fasc. 430-10, Assurances sociales. Assurance maladie. Bénéficiaire. Ouverture, maintien et extinction des droits, n° 24.

⁷⁷⁶ X. PRETOT, Obs. sous Cour de cassation, 2^{ème} Chambre civile, 2 novembre 2004, CPAM d'Ille-et-Vilaine c./ M. Jean-Jacques Molinier et a., *Dr. soc.* 2005, p. 115.

premier alinéa à un examen des droits dont peut bénéficier cette personne, l'allocataire n'étant plus compté alors au nombre des membres du foyer. Le service de l'allocation est repris à compter du premier jour du mois au cours duquel prend fin la prise en charge par l'administration pénitentiaire ».

Là encore, le droit positif ne tient pas compte de la situation d'indigence de nombreux détenus. Saisi par des associations d'aide aux détenus et à leur famille, le Conseil d'Etat a toutefois rejeté leur recours en annulation des anciennes dispositions du décret de 1988 privant les détenus du RMI, au motif que « les personnes admises dans un établissement pénitentiaire (...) se trouvent prises en charge matériellement par cet établissement »⁷⁷⁷.

Pour remédier à la situation, certains auteurs ont émis des propositions de réformes. L'idée a ainsi été suggérée de maintenir ou d'octroyer le RMI aux détenus qui ont fait une demande de travail non satisfaite⁷⁷⁸. Plus généralement, d'autres préconisent d'instituer un minimum carcéral pour les indigents⁷⁷⁹. Ce « RMI carcéral » serait minoré par rapport au RMI de droit commun, pour tenir compte des frais pris en charge par l'administration pénitentiaire⁷⁸⁰. Par ailleurs, pour éviter que ce revenu constitue un encouragement à l'oisiveté, il serait nécessaire qu'il soit inférieur à la rémunération versée aux détenus pour la forme de travail la moins bien payée, à savoir le service général⁷⁸¹. Cependant, pour des responsables de la Direction centrale de l'administration pénitentiaire, « il faut effectuer un choix entre deux possibilités : ou bien l'on accorde un revenu d'assistance aux indigents ou bien l'on privilégie le travail »⁷⁸². On pourrait estimer sans contredire cette dernière façon de poser le problème, que dès lors qu'un détenu a demandé à travailler et tant qu'il ne s'est pas vu proposer un travail, il devrait percevoir une allocation minimale de demandeur d'emploi, allocation perçue également entre deux périodes de travail dès lors que le détenu ne porte aucune responsabilité dans cette situation de sans emploi.

En réalité, la question du RMI en prison est révélatrice du fait que c'est bien souvent l'incarcération qui provoquera la précarité ; le bénéfice d'autres prestations en prison est lui-même très limité.

2) Le bénéfice limité des prestations en prison

Si le régime d'assurances sociales est partiellement applicable aux détenus (a), ces derniers sont en revanche privés de tout droit au chômage (b).

a) Le régime d'assurances sociales

Depuis la loi n° 94-43 du 18 janvier 1994, tous les détenus sont obligatoirement affiliés aux assurances maladie et maternité du régime général de la sécurité sociale, dès leur

⁷⁷⁷ Conseil d'Etat 10 juin 1991, Recueil Lebon.

⁷⁷⁸ A. DORLEANS, « Détention et protection sociale », *Prison-Justice* 2001, n° 92, 32 (spéc. p. 33).

⁷⁷⁹ *Prison : une humiliation pour la République*, Rapport de la Commission d'enquête sur les conditions de détention dans les établissements pénitentiaires en France, éd. du Sénat, 2000. Par J.-J. HYEST et G.-P. CABANEL, p. 188 et proposition n° 14 (<http://www.senat.fr>) ; J.-B. BUREILLER, « Le travail pénitentiaire », Mémoire DEA Droits de la personne et protection de l'humanité, mention droit privé, Université de Bourgogne, 1999-2000, p. 52.

⁷⁸⁰ *Prison : une humiliation pour la République*, op. cit., p. 188 (<http://www.senat.fr>) ; J.-B. BUREILLER, op. cit., p. 52.

⁷⁸¹ *Ibidem*.

⁷⁸² Entretien avec des responsables de la Direction de l'administration pénitentiaire.

incarcération⁷⁸³. L'Etat est redevable d'une cotisation pour chaque détenu affilié⁷⁸⁴. Une contribution peut, par ailleurs, être demandée aux détenus ou à leurs ayants droit lorsqu'ils disposent de ressources suffisantes⁷⁸⁵.

Les détenus effectuant un travail sont affiliés, pour leur part, à l'assurance vieillesse du régime général de la sécurité sociale⁷⁸⁶ et à l'assurance accidents du travail et maladies professionnelles⁷⁸⁷. Les cotisations sont versées soit par l'administration pénitentiaire seule quand le détenu travaille au service général, soit par la seule administration pénitentiaire ou le concessionnaire, d'une part, et le détenu, d'autre part, dans les autres cas. La difficulté c'est que ces cotisations coûtent cher à l'administration ; c'est la raison pour laquelle souvent « *lorsqu'un détenu est absent, il n'est pas remplacé* »⁷⁸⁸. Ailleurs, lorsqu'on procède à un remplacement, on use de procédés détournés : ainsi, en maison centrale, « *des travailleurs polyvalents, capables d'œuvrer à tous les postes, sont chargés de remplacer au besoin les absents* »⁷⁸⁹ ; de même, en centre de détention, « *certain détenus sont classés comme remplaçants des auxi*⁷⁹⁰ ; *il s'agit de détenus qui travaillent selon des horaires limités, si bien que la question des heures supplémentaires ne se pose pas ; plus radicalement encore, lorsqu'un détenu cesse de travailler au cours du mois, on embauche un remplaçant à l'essai qui n'est pas payé jusqu'à la fin du mois* »⁷⁹¹.

Enfin, les détenus en semi-liberté ou qui bénéficient d'un placement à l'extérieur sont affiliés au régime d'assurance maladie maternité dont ils relèvent au titre de leur travail⁷⁹² si la durée de leur activité est suffisante pour bénéficier de l'ouverture des droits. Dans le cas contraire, ils sont affiliés au régime général de la sécurité sociale⁷⁹³.

A première vue, le système est donc proche du droit commun. Néanmoins, l'examen approfondi des règles applicables, que ce soit aussi bien celles de l'assurance maladie maternité (1°) que celles des accidents du travail et des maladies professionnelles (2°), ou encore celles de la retraite (3°) montre qu'en réalité, le régime est bien moins protecteur, notamment parce que le détenu est, le plus souvent, privé de tout droit à des prestations en espèces.

1° Assurance maladie maternité

Tous les détenus, y compris les détenus en situation irrégulière, bénéficient du droit aux prestations en nature de l'assurance maladie-maternité à la fois pour eux-mêmes et pour leurs ayant-droits, sauf certains étrangers⁷⁹⁴. En revanche, les détenus n'ont pas de droit aux prestations en espèces. Seuls les condamnés bénéficiant d'un régime de semi-liberté ou de

⁷⁸³ Articles D. 366 du Code de procédure pénale ; articles L. 381-30 et R. 381-97 à R. 381-100 du Code de la sécurité sociale.

⁷⁸⁴ Article L. 381-30-2 du Code de la sécurité sociale.

⁷⁸⁵ Article L. 381-30, alinéa 4 du Code de la sécurité sociale.

⁷⁸⁶ Article L. 381-31 ; R. 381-103 du Code de la sécurité sociale.

⁷⁸⁷ Article D. 110 du Code de procédure pénale ; L. 412-8 du Code de la sécurité sociale.

⁷⁸⁸ Entretien avec le gradé d'atelier d'un centre de détention.

⁷⁸⁹ Entretien avec le chef d'atelier de fabrication de chemisettes d'une maison centrale.

⁷⁹⁰ Entretien avec le gradé d'atelier d'un centre de détention.

⁷⁹¹ Entretien avec des responsables de la Direction de l'administration pénitentiaire.

⁷⁹² Article D. 366 du Code de procédure pénale.

⁷⁹³ Article L. 381-30 du Code de la sécurité sociale ; v. aussi article D. 125-1 du Code de procédure pénale ; Dictionnaire permanent, Action sociale, v. Détenus, n° 81.

⁷⁹⁴ Pour le détail, v. Dictionnaire permanent, Action sociale, v. Détenus, n° 82.

placement à l'extérieur peuvent prétendre aux indemnités journalières « lorsqu'ils exercent une activité professionnelle dans les mêmes conditions que les travailleurs libres »⁷⁹⁵.

En définitive, le système de l'assurance maladie maternité laisse les détenus qui ne peuvent pas travailler confrontés au dénuement. Le régime des accidents du travail et des maladies professionnelles suscite la même critique.

2° Accidents du travail et maladies professionnelles

Pendant la détention. - A l'origine, en l'absence de contrat de travail, les détenus victimes d'un accident du travail, au cours de la période d'incarcération, devaient prouver la faute de l'employeur selon les articles 1382 et 1383 du Code civil⁷⁹⁶. Mais depuis la loi du 30 octobre 1946, ils bénéficient du droit à réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles. L'article D. 110 du Code de procédure pénale prévoit ainsi que « Le droit à réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles est reconnu aux détenus exécutant un travail selon les modalités du régime spécial établi par le décret n° 49-1585 du 10 décembre 1949 pris pour l'application aux détenus de la loi n° 46-2426 du 30 octobre 1946 sur la prévention et la réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles ».

Plus précisément, les détenus bénéficient du régime des accidents du travail en vertu de l'article L. 412-8 du Code de la sécurité sociale. Par ailleurs, les dispositions relatives aux accidents de trajet leur sont applicables⁷⁹⁷.

L'accident est déclaré par le chef d'établissement ou par l'employeur si le travail est effectué à l'extérieur, qui adresse les documents nécessaires à la CPAM du ressort de son établissement ; si le chef d'établissement n'effectue pas la déclaration, le détenu dispose d'un délai de deux ans pour informer la CPAM⁷⁹⁸. L'employeur qui n'est pas intervenu peut être condamné à rembourser la totalité des dépenses faites à l'occasion et encourt des sanctions pénales⁷⁹⁹.

La jurisprudence a d'abord adopté une conception large de l'accident du travail en prison ; elle a ainsi considéré comme tel la mort de détenues à la suite d'un incendie survenu la nuit dans l'atelier où elles dormaient⁸⁰⁰ ; mais les chambres réunies de la Cour de cassation ont finalement opté pour la solution contraire, au motif que la pièce où avait éclaté l'incendie au milieu de la nuit n'était plus un lieu de travail « mais un dortoir où l'employeur n'avait

⁷⁹⁵ Articles L. 381-30 du Code de la sécurité sociale et D. 366 du Code de procédure pénale. V. art. D. 366 du Code de procédure pénale et L. 381-30 à L. 381-30-6, R. 381-97 à R. 381-100 du Code de la sécurité sociale. Dictionnaire permanent, Action sociale, v. Détenus, n° 82 et annexe II.

⁷⁹⁶ CA Douai, 2 mars 1903, *Rev. Pénit.* 1903, 750 et *Civ.*, 12 mai 1925, *GP* 1925, 1, 280. La loi du 9 avril 1898 qui permettait à la victime d'un accident de travail d'obtenir une indemnité forfaitaire sans avoir à prouver la faute de l'employeur n'était pas applicable aux détenus faute de contrat de travail. Pour un historique détaillé, v. J. PRADEL, « La protection sociale du détenu d'aujourd'hui. Vers un rapprochement progressif avec les personnes libres », *Ecrits en l'honneur de J. Savatier*, 395 (spéc. p. 402).

⁷⁹⁷ Articles L. 411-2 et D. 412-37 du Code de la sécurité sociale. Se pose la question des accidents de trajet, lorsque le détenu en semi-liberté fait un détour, J. LARGUIER, *Criminologie et science pénitentiaire*, 9° éd., Dalloz, 2001, p. 176.

⁷⁹⁸ Article D. 412-44 du Code de la sécurité sociale.

⁷⁹⁹ Article R. 471-1 du Code de la sécurité sociale (il s'agit d'une contravention de 5° classe) ; S. LAVOREL, « Les droits du détenu effectuant un travail pénitentiaire », Rapport de stage, IEP Grenoble, Juillet 1998, p. 29.

⁸⁰⁰ Soc., 12 avril 1956, *JCP* 1956, II, 9599.

aucune qualité pour assurer la sécurité »⁸⁰¹. Il a aussi été jugé qu'un accident qui survient un jour où le détenu est dispensé de tout travail ne relève pas de la législation sur les accidents du travail⁸⁰².

Par ailleurs, la responsabilité de l'administration pénitentiaire n'est engagée qu'en cas de faute à l'égard des détenus victimes d'un accident à l'occasion de l'exécution de travaux qu'elle leur a confiés ; aucune faute n'a été relevée à la charge de l'administration pénitentiaire dans une espèce où le décès du détenu est apparu dû à un oedème pulmonaire consécutif à l'inhalation de chlore dont le dégagement a été provoqué par le mélange d'eau de Javel concentrée et d'un produit détartrant destiné au nettoyage des sanitaires auquel il avait procédé de sa propre initiative lors des travaux de nettoyage des sanitaires qui lui avaient été confiés, le matin même, par l'administration pénitentiaire, dès lors qu'il était constant que l'emballage des produits qui lui ont été remis à cette occasion, qu'il connaissait pour les utiliser régulièrement(...), reproduisait l'étiquetage réglementaire précisant l'interdiction de les mélanger entre eux »⁸⁰³.

Au demeurant, les détenus ont droit uniquement aux prestations en nature⁸⁰⁴. Pendant l'incarcération, ils ne perçoivent ni indemnités journalières, ni rente⁸⁰⁵. Cette absence de droits a été critiquée : le détenu, victime d'un accident du travail, est ici aussi privé d'une indemnité destinée à compenser la perte du gain procuré par le travail qu'il ne peut pas ou plus assuré⁸⁰⁶.

Tant en ce qui concerne l'assurance maladie maternité que le régime des accidents du travail et des maladies professionnelles, la privation du droit de percevoir des indemnités journalières n'apparaît pas équitable, cela d'autant moins que le système contribue à aggraver les inégalités entre détenus. Un rapport a préconisé expressément de modifier la législation pour faire bénéficier les détenus des indemnités journalières⁸⁰⁷.

A la sortie de prison. - Lorsque les prisonniers sont libérés avant la guérison ou la consolidation, le droit aux prestations en nature, en espèces et aux rentes est à nouveau ouvert, ceci à compter du jour de la libération⁸⁰⁸.

Le régime des pensions et retraites se rapproche, quant à lui, du droit commun, encore que leur montant a vocation à demeurer relativement limité, compte tenu de la faiblesse de la rémunération perçue en général par les détenus qui travaillent⁸⁰⁹.

⁸⁰¹ Réun., 28 juin 1962, *D* 62, 661.

⁸⁰² Soc., 29 oct. 1953, *B* IV, n° 673.

⁸⁰³ CAA Marseille, 1^{er} mars 2004, Inédit (v. <http://www.legifrance.gouv.fr>).

⁸⁰⁴ Article D. 412-36, D. 412-39 à D. 412-41, D. 412-44, D. 412-46, D. 412-54, D. 412-59, D. 412-62, D. 412-63 du Code de la sécurité sociale.

⁸⁰⁵ Sur la question v. Dictionnaire permanent, Action sociale, v. Détenus, n° 83 et annexe II.

⁸⁰⁶ J.-B. BUREILLER, « Le travail pénitentiaire », Mémoire DEA Droits de la personne et protection de l'humanité, mention droit privé, Université de Bourgogne, 1999-2000, p. 55.

⁸⁰⁷ Rapport d'information fait au nom de la commission des Finances, du contrôle budgétaire et des comptes économiques de la Nation sur la mission de contrôle sur le compte de commerce 904-11 de la Régie Industrielle des Etablissements Pénitentiaires (RIEP), par P. LORIDANT, 2002, p. 98 et Mesure 42 (<http://www.senat.fr>).

⁸⁰⁸ V. article D. 412-58 du Code de la sécurité sociale.

⁸⁰⁹ V. *infra*.

3° Pensions et retraites

Comme il a été dit, les détenus effectuant un travail sont affiliés à l'assurance vieillesse du régime général de la sécurité sociale⁸¹⁰. Les cotisations sont versées soit par l'administration pénitentiaire seule quand le détenu travaille au service général, soit par l'administration ou le concessionnaire, d'une part, et le détenu, d'autre part, dans les autres cas⁸¹¹. Seul le régime de base est applicable à l'exclusion du régime complémentaire de retraite ; les détenus peuvent toutefois y souscrire volontairement⁸¹².

Si des critiques ont été formulées à l'encontre du régime actuel d'assurances sociales, l'essentiel du débat est néanmoins concentré sur l'absence de droit au chômage des détenus.

b) L'absence de droit au chômage

Règles applicables. - Une fois incarcérés, les détenus qui travaillent ne cotisent pas à l'assurance chômage, si bien qu'en cas de perte d'emploi, ils n'ont droit à aucune indemnité. Il faut toutefois relever, en matière de chômage partiel, que, dans certains contrats de concession, l'administration a inséré l'obligation pour le concessionnaire de payer des indemnités de chômage partiel ; sous l'empire de ce type de contrat, le concessionnaire doit assurer au détenu au moins six heures de travail par jour en moyenne ; en conséquence, si le détenu a travaillé moins de six heures, mais plus de quatre heures, il a droit pour chaque heure de chômage à une indemnité égale à la moitié de son salaire horaire, et s'il a travaillé moins de quatre heures, son indemnité de chômage s'élève à 60 % de son salaire horaire pour les heures qu'il n'a pas faites⁸¹³. Apparemment, de telles dispositions ne sont pas courantes : aucun des établissements visités en Aquitaine n'a passé de telles conventions avec les concessionnaires. Le problème de ressources des détenus privés d'heures de travail prévues escomptées demeure manifestement entier.

Perspectives de réformes. - La cotisation à l'assurance chômage, par les détenus qui travaillent en prison, a été préconisée par une partie de la doctrine, afin que les détenus puissent bénéficier du chômage non seulement pendant mais aussi après leur incarcération⁸¹⁴. Pour leur part, des responsables de la Direction centrale émettent un avis plus nuancé. Ainsi, d'après eux, « *faire cotiser les détenus pour leur permettre de toucher le chômage à leur sortie de prison ne serait pas forcément avantageux : notamment, il ne faudrait pas que le montant des allocations soit égal au RMI* ». A cet argument, d'autres objectent que percevoir une allocation chômage est plus sain que revendiquer le RMI⁸¹⁵. Il reste qu'une telle réforme

⁸¹⁰ Article L. 381-31 ; R. 381-103 du Code de la sécurité sociale.

⁸¹¹ Pour le service général, v. Dictionnaire permanent, Action sociale, v. Détenus, n° 81 ; Pour plus de détails, v. S. LAVOREL, « Les droits du détenu effectuant un travail pénitentiaire », Rapport de stage, IEP Grenoble, Juillet 1998, p. 32 s.

⁸¹² S. LAVOREL, op. cit. p. 34.

⁸¹³ B. BOULOC, Pénologie. Exécution des sanctions adultes et mineurs, Précis Dalloz, 2° éd., 1998, n° 251 ; M. DANTI-JUAN, Les droits sociaux du détenu, in *La condition juridique du détenu*, Colloque organisé à l'occasion du 40^e anniversaire de l'Institut de sciences criminelles de Poitiers, Travaux de cet Institut, vol. 13, Cujas, 1994, 99 (spéc. p. 110) ; S. LORVELLEC, « Travail et peine », *RPDP* 1997, 207 (spéc. p. 219).

⁸¹⁴ Par ex., Rapport d'information fait au nom de la commission des Finances, du contrôle budgétaire et des comptes économiques de la Nation sur la mission de contrôle sur le compte de commerce 904-11 de la Régie Industrielle des Etablissements Pénitentiaires (RIEP), par P. LORIDANT, 2002, p. 98 et mesure 41 (<http://www.senat.fr>) ; P. LORIDANT, « Le travail en prison », *D* 2002, 2477 ; N. FRIZE, « Faire autrement : au service de la réinsertion », in « Travail en détention : Pour qui ? Pour quoi ? », *Prison-Justice* janvier 2001, n° 92, p. 26 (spéc. p. 29).

⁸¹⁵ P. LORIDANT, « Le travail en prison », *D* 2002, 2477.

se heurte *a priori* à des obstacles non négligeables. Un autre inconvénient serait, en effet, « *de diminuer les salaires, car il faudrait y soustraire les cotisations. En réalité, on serait conduit à faire un arbitrage entre salaire immédiat et salaire différé. Faut-il privilégier le salaire immédiat ou garder une garantie de ressources ?* » Par ailleurs, on insiste sur la nécessité « *de raisonner en fonction des intérêts des entreprises concessionnaires : si ces dernières sont contraintes de cotiser, la main-d'œuvre leur coûtera moins cher dehors, notamment à l'étranger, et elles quitteront les prisons* »⁸¹⁶.

Ces raisons d'ordre économique expliquent également, pour partie, que le droit applicable au travail pénitentiaire s'éloigne parfois complètement du droit commun.

II. - UN ELOIGNEMENT CERTAIN AU REGARD DU DROIT COMMUN DU TRAVAIL

Avant tout, il est permis de s'interroger sur la place de la rémunération ; elle est un élément essentiel de la relation de travail de droit commun, elle peut ici apparaître comme plus ou moins accessoire (A). Des raisons d'ordre sécuritaire excluent, par ailleurs, toute référence au droit commun de la représentation collective (B). Enfin, en matière de rupture de la relation de travail, on est confronté à un vide législatif, d'où le possible recours à des pratiques sans aucun rapport avec les prévisions du Code du travail (C).

A. – La rémunération du travail : un élément accessoire ?

La faiblesse des rémunérations versées aux détenus est indiscutable : c'est le premier constat qui s'impose. Il existe, au demeurant, des écarts très importants de situations observables (1). En outre, le versement des sommes allouées, qui fait l'objet d'une prédestination partielle (2) est en partie aléatoire (3).

1) Les écarts de situations observables

Modes de fixation variables des tarifs de main-d'œuvre. – L'article D. 102 du Code de procédure pénale prévoit uniquement que les rémunérations du travail doivent se rapprocher autant que possible de celles des activités professionnelles à l'extérieur, ce qui n'a pas de signification précise⁸¹⁷. En pratique, la rémunération des détenus travaillant au service général est versée suivant un tarif préétabli par l'administration centrale⁸¹⁸.

Le travail peut, par ailleurs, être effectué dans le cadre d'une convention conclue entre les établissements pénitentiaires et le service de l'emploi pénitentiaire⁸¹⁹ ; il s'agit alors de travail effectué en sous-traitance⁸²⁰.

En cas de concession, le niveau de rémunération est fixé par concertation entre l'administration pénitentiaire et le concessionnaire lors de la conclusion du contrat de

⁸¹⁶ Entretien avec des responsables de la Direction de l'administration pénitentiaire.

⁸¹⁷ Entretien avec des responsables de la Direction de l'administration pénitentiaire.

⁸¹⁸ Article D. 105 du Code de procédure pénale.

⁸¹⁹ Article D. 103 du Code de procédure pénale.

⁸²⁰ Circulaire n° 99-102 du 16 juillet 1999 relative aux modalités d'intervention des services de l'inspection du travail en matière d'hygiène et de sécurité du travail et de la formation professionnelle des détenus.

concession⁸²¹. Selon l'article 7.1 des clauses et conditions générales d'emploi de détenus par les entreprises concessionnaires (contrat de concession – 1^{ère} partie -) « Ces taux sont établis par référence au salaire minimum interprofessionnel de croissance ou aux salaires conventionnels applicables, en fonction du niveau moyen de productivité déterminé après essai ». En pratique, l'administration pénitentiaire serait obligée de négocier avec chaque concessionnaire⁸²². Bien que les entreprises bénéficient déjà d'un coût de main-d'œuvre réduit, « elles chercheraient toujours à obtenir mieux, en sollicitant des tarifs plus bas »⁸²³. Souvent, les responsables précisent qu'ils acceptent « de s'engager uniquement si les salaires proposés ne sont pas trop bas »⁸²⁴. L'un d'entre eux déclare, à ce sujet, que « lorsque le concessionnaire potentiel se montre trop exigeant, il préfère refuser carrément le marché, plutôt que d'imposer aux détenus des salaires trop bas » ; toutefois, il peut arriver qu'il « accepte une réduction du coût du travail, pour montrer qu'il accepte également de négocier »⁸²⁵. Pourtant, selon les responsables de la Direction centrale, « les chefs d'établissement ne sont pas compétents pour négocier ; ils acceptent des tarifs de rémunération souvent trop bas : en réalité, il faudrait avoir recours à des professionnels pour traiter avec les concessionnaires »⁸²⁶.

Par ailleurs, les établissements à gestion mixte sont considérés comme sous-traitants d'une ou de plusieurs entreprises extérieures ; les détenus exécutent alors un travail demandé par une entreprise extérieure ; en l'occurrence, le groupement privé qui gère pour partie ce type de prison détermine le niveau de rémunération en concertation avec le chef d'établissement⁸²⁷.

Enfin, concernant les détenus faisant l'objet d'un placement à l'extérieur sous surveillance du personnel pénitentiaire, l'article D. 134 du Code de procédure pénale prévoit que les prix payés pour le travail des condamnés doivent être égaux aux salaires et aux accessoires de salaires des travailleurs libres de la même catégorie placés dans les mêmes conditions de tâche et de lieu, déduction faite des frais particuliers pouvant incomber à l'employeur.

Travail payé à l'heure ou à la pièce. – Les détenus peuvent être payés à l'heure voire à la journée⁸²⁸ ou à la pièce. Ce dernier mode de rémunération est néanmoins le plus fréquent⁸²⁹. Ainsi, seuls certains détenus sont payés à l'heure, en fonction de la nature des tâches et des qualifications requises par le poste de travail⁸³⁰ ; plus précisément, les détenus contrôleurs⁸³¹

⁸²¹ Articles D. 103 et D. 104 du Code de procédure pénale ; circulaire n° 99-102 du 16 juillet 1999 relative aux modalités d'intervention des services de l'inspection du travail en matière d'hygiène et de sécurité du travail et de la formation professionnelle des détenus.

⁸²² Entretien avec le directeur d'une maison d'arrêt. Dans un centre de détention, c'est le directeur qui négocie directement avec les concessionnaires (entretien avec la directrice adjointe de cet établissement).

⁸²³ Entretien avec le responsable du travail d'une maison d'arrêt.

⁸²⁴ Entretien avec un responsable d'une direction régionale de l'administration pénitentiaire (« il est nécessaire que les salaires ne se situent pas en dessous du SMR » — pour certaines concessions il faut négocier avec la Direction régionale — v. article D. 104 du Code de procédure pénale) ; entretien le directeur d'une maison d'arrêt.

⁸²⁵ Entretien avec le responsable du travail d'une maison d'arrêt.

⁸²⁶ Entretien avec des responsables de la Direction de l'administration pénitentiaire.

⁸²⁷ Circulaire n° 99-102 du 16 juillet 1999 relative aux modalités d'intervention des services de l'inspection du travail en matière d'hygiène et de sécurité du travail et de la formation professionnelle des détenus.

⁸²⁸ Le règlement intérieur de la RIEP d'une maison centrale prévoit que le travail est payé à l'heure, à la pièce ou à la journée (v. document en annexe).

⁸²⁹ Entretiens avec un responsable d'une direction régionale de l'administration pénitentiaire, le directeur et le responsable du travail d'une maison d'arrêt, des responsables d'un groupe privé gérant un centre de détention.

⁸³⁰ Entretiens avec la directrice adjointe d'un centre de détention et le gradé d'atelier de cet établissement.

⁸³¹ Entretien avec des responsables d'un groupe privé gérant un centre de détention.

et les détenus contremaîtres⁸³² (de même que les balayeurs, caristes, magasiniers, comptables...) ⁸³³ sont payés à l'heure ; de toute façon, « *dans la mesure où ces derniers sont « improductifs », il est impossible de les rémunérer autrement* »⁸³⁴. Les simples employés sont payés à la pièce. Dans un atelier de fabrication de chemisettes de la RIEP, le calcul de la rémunération dépend, quant à lui, de variables plus précises : « *tous les prisonniers commencent par être rémunérés à la journée ; c'est pour eux un plus, qui a vocation à leur permettre de se former ; les vérificateurs sont payés soit à la pièce, soit à la journée ; dans le cas où peu de pièces sont globalement sorties, ces derniers seront payés à l'heure et inversement* »⁸³⁵.

Le taux de la rémunération à la pièce est variable ; on prend parfois en compte le nombre de pièces produites normalement pendant une heure, se référant par là même à un taux horaire⁸³⁶. Par ailleurs, le travail à la pièce donne lieu soit à un calcul individuel, chaque détenu étant payé en fonction du nombre de pièces qu'il a personnellement fabriquées⁸³⁷, ou à un calcul collectif ; dans ce second cas de figure, on calcule alors globalement le nombre de pièces sorties de l'atelier ; ensuite on divise la rémunération entre tous les détenus d'une même catégorie salariale ; par exemple : si 102 chemises ont été fabriquées => 420 euros divisés par 14 (18 détenus dont 2 polyvalents et 2 vérificateurs : 18 – 4) => 30,01 euros⁸³⁸.

De fait, en prison, le paiement à la pièce présente un certain nombre d'avantages. Avant tout, il permettrait de motiver les détenus⁸³⁹ ; plusieurs responsables estiment que « *payés à l'heure, les prisonniers ne fourniraient aucun travail satisfaisant* » ; un tel mode de rémunération serait alors nécessairement à exclure⁸⁴⁰. Par ailleurs, le travail à la pièce permet aux détenus qui le souhaitent d'augmenter leur salaire, parfois d'ailleurs de façon importante⁸⁴¹ ; c'est pourquoi les détenus eux-mêmes préféreraient souvent ce système⁸⁴². Enfin, le travail à la pièce permet au plus grand nombre d'accéder à l'emploi : « *à l'extérieur, le travailleur qui ne fait pas preuve d'une réelle efficacité est licencié ; au contraire, en prison, on permet à tous les détenus de travailler ; simplement, ils seront rémunérés uniquement au prorata de leurs capacités productives* »⁸⁴³.

⁸³² Entretien avec le chef d'atelier de fabrication filets (concession) et le responsable de la formation d'une maison centrale.

⁸³³ Entretien avec un responsable de la Direction de l'administration pénitentiaire.

⁸³⁴ Entretien avec des responsables d'un groupe privé gérant un centre de détention.

⁸³⁵ Entretien avec le chef d'atelier de fabrication de chemisettes d'une maison centrale.

⁸³⁶ Entretien avec le directeur et le responsable du travail d'une maison d'arrêt.

⁸³⁷ Entretien avec le chef d'atelier de fabrication de filets (concession) d'une maison centrale.

⁸³⁸ Entretien avec le chef d'atelier de fabrication de chemisettes d'une maison centrale.

⁸³⁹ Entretien avec le responsable du travail d'une maison d'arrêt.

⁸⁴⁰ Entretien avec des responsables d'un groupe privé gérant un centre de détention ; entretien avec le chef d'atelier de fabrication de filets (concession) d'une maison centrale.

⁸⁴¹ Entretien avec un responsable d'une direction régionale de l'administration pénitentiaire ; entretien avec la directrice adjointe d'un centre de détention (« *pour un bon ouvrier, le travail à la pièce est plus rentable* »).

⁸⁴² Entretien avec le chef d'atelier de fabrication de filets (concession) d'une maison centrale ; Rapport d'information fait au nom de la commission des Finances, du contrôle budgétaire et des comptes économiques de la Nation sur la mission de contrôle sur le compte de commerce 904-11 de la Régie Industrielle des Etablissements Pénitentiaires (RIEP), par P. LORIDANT, 2002, p. 27-28 (<http://www.senat.fr>).

⁸⁴³ Entretien avec un responsable de la Direction de l'administration pénitentiaire ; Rapport d'information fait au nom de la commission des Finances, du contrôle budgétaire et des comptes économiques de la Nation sur la mission de contrôle sur le compte de commerce 904-11 de la Régie Industrielle des Etablissements Pénitentiaires (RIEP), op. cit., p. 28 (<http://www.senat.fr>).

Il arrive toutefois que l'utilisation de la rémunération à la pièce suscite des abus de la part des entreprises concessionnaires, qui se comporteraient comme des « *négriers* »⁸⁴⁴. Au demeurant, certains responsables estiment que l'utilisation d'un système de rémunération à l'heure est parfaitement envisageable : selon l'un d'entre eux, « *le travail à la pièce ne représente pas une fatalité* » ; il s'agirait « *seulement d'une facilité* » ; pour le remplacer, il faudrait « *mettre en place un salaire horaire, assorti de primes de rendement et d'assiduité, pour motiver les détenus* »⁸⁴⁵. Dans le même sens, on souligne que certains détenus, « *quand ils ont atteint leur objectif de rémunération, s'arrêtent de travailler* »⁸⁴⁶, ce qui conduit à désorganiser l'atelier⁸⁴⁷.

Taux variables et application limitée du salaire minimum. – Faute de contrat de travail, les détenus n'ont pas droit au SMIC. Le travail en atelier de production est, toutefois, rémunéré en fonction d'un salaire minimum, le SMR (seuil minimum de rémunération) autrefois dénommé SMAP (salaire minimum de l'administration pénitentiaire) ; les détenus sont ainsi payés selon un taux horaire minimum, se situant autour de 40 à 45 % du SMIC. Ce taux horaire varie en effet en fonction des établissements ; il est fixé, au 1^{er} janvier 2005, à 3, 27€ en maison d'arrêt et à 3,44€ en centre de détention (c'est-à-dire en établissement pour peine)⁸⁴⁸. Ces taux sont applicables dans les établissements à gestion mixte⁸⁴⁹ et à l'ensemble des contrats de concession)⁸⁵⁰. Le SMR est réévalué tous les ans au 1er janvier en fonction de l'évolution du SMIC. Il est déterminé par l'administration centrale⁸⁵¹.

Il reste que la référence au SMR est indicative et ne constitue pas un droit pour le détenu ; celui-ci ne peut donc pas prétendre à un salaire minimum garanti. L'explication tient à ce que l'ancien SMAP a été créé à l'origine dans le seul but de contrôler les rémunérations pratiquées par les groupements à gestion mixte⁸⁵².

Si le SMR ne s'applique pas au service général, il existe en la matière des niveaux moyens de rémunération journalière, en dessous desquels on ne pourrait pas descendre ; on distingue ici trois classes. Ces taux moyens sont indexés tous les ans en référence à l'évolution du SMIC horaire brut. Au 1er janvier 2005, ces taux étaient les suivants⁸⁵³ :

Classification unique	Moyenne journalière	Echelle de rémunération
Classe I	11,85 € / jour	A partir de 10,46 €
Classe II	8,90 € / jour	De 8,00 € à 10,45 €
Classe III	6,60 € / jour	De 6,25 € à 7,99 €

⁸⁴⁴ Entretien avec des responsables d'un groupe privé gérant un centre de détention.

⁸⁴⁵ Entretien avec le responsable local de la RIEP d'une maison centrale.

⁸⁴⁶ Entretien avec des responsables de la Direction de l'administration pénitentiaire.

⁸⁴⁷ Rapport d'information fait au nom de la commission des Finances, du contrôle budgétaire et des comptes économiques de la Nation sur la mission de contrôle sur le compte de commerce 904-11 de la Régie Industrielle des Etablissements Pénitentiaires (RIEP), op. cit., p. 28 (<http://www.senat.fr>).

⁸⁴⁸ Entretien avec un responsable de la Direction de l'administration pénitentiaire.

⁸⁴⁹ Circulaire NORJUSE980090C du 20 novembre 1998 ; article 7.1 des clauses générales du contrat de concession.

⁸⁵⁰ Entretien avec un responsable de la Direction de l'administration pénitentiaire.

⁸⁵¹ Entretien avec le responsable du travail d'une maison d'arrêt.

⁸⁵² S. LAVOREL, « Les droits du détenu effectuant un travail pénitentiaire », Rapport de stage, IEP Grenoble, Juillet 1998, p. 17-18.

⁸⁵³ Entretien avec un responsable de la Direction de l'administration pénitentiaire.

Ces « tarifs » ne sont pas nécessairement identiques dans tous les établissements : tout dépend de l'enveloppe mise à disposition de chaque prison⁸⁵⁴. Les établissements adressent ainsi des propositions de salaires à la Direction régionale qui les accepte ou les refuse en fonction du budget disponible⁸⁵⁵.

Réalité des rémunérations perçues. – L'article D. 102 du Code de procédure pénale dispose que les rémunérations du travail doivent se rapprocher autant que possible de celles des activités professionnelles extérieures afin notamment de préparer les détenus aux conditions normales du travail libre.

La rémunération aurait beaucoup augmenté ces dernières années⁸⁵⁶. En outre, les détenus n'ont plus à payer les frais d'entretien (auparavant d'un montant de 300 F / mois), ce qui augmente d'autant leur salaire dans les faits⁸⁵⁷. Cependant, les taux actuels de la rémunération demeurent anormalement bas, ce que mentionnent toutes les études⁸⁵⁸. Cette faiblesse des taux est, d'ailleurs, soulignée par la circulaire du 27 août 2001 sur les indicateurs et tableaux de bord de Pacte 2. C'est aussi la principale source de mécontentement exprimée par les détenus, qui s'estiment exploités⁸⁵⁹.

Ce qui est indiscutable c'est que le service général est moins bien payé que le travail en régie ou en concession⁸⁶⁰. Au service général, les détenus gagnaient de 76 à 91 € par mois en 2002⁸⁶¹, ils gagneraient de 165 à 260€ par mois en 2005⁸⁶². Il faut toutefois remarquer que, même si elle reste basse, la rémunération a fortement augmenté dans les derniers temps⁸⁶³. Par ailleurs, la faiblesse de la rémunération est souvent compensée par des avantages matériels : par exemple, une télévision peut être installée gratuitement dans la cellule du détenu ou alors une salle de ping-pong est réservée spécialement aux détenus travaillant au service général⁸⁶⁴.

Si le travail en semi-liberté est de loin le plus rémunérateur⁸⁶⁵, en ce qui concerne les concessions et le travail effectué pour le compte de la RIEP, il serait « *difficile de dire quel est*

⁸⁵⁴ Entretiens avec le responsable de la formation d'une maison centrale et un responsable au sein d'un centre de détention.

⁸⁵⁵ Entretien avec un responsable au sein d'un centre de détention.

⁸⁵⁶ Entretien avec le responsable du travail d'une maison d'arrêt. En ce sens également, Rapport d'information fait au nom de la commission des Finances, du contrôle budgétaire et des comptes économiques de la Nation sur la mission de contrôle sur le compte de commerce 904-11 de la Régie Industrielle des Etablissements Pénitentiaires (RIEP), par P. LORIDANT, 2002, p. 30 (<http://www.senat.fr>), selon lequel le niveau moyen de la rémunération a progressé de 34,8 % en sept ans.

⁸⁵⁷ Entretien avec un responsable au sein d'un centre de détention.

⁸⁵⁸ Par ex., Avis du Conseil économique et social du 9 décembre 1987, *RPDP* 1989, 63 (spéc. p. 74) ; J. TALANDIER, « La problématique travail-prison : les intentions à la peine », *Economie et humanisme*, 1994, Dossier spécial « Chères, très chères prisons... », p. 41 s. (spéc. p. 45-46).

⁸⁵⁹ *Paroles de détenus sur le travail*, Programme d'étude financé par l'Administration Pénitentiaire et la FARAPEJ (Fédération des Associations Réflexion Action Prison et Justice), par P. DUBECHOT en collaboration avec E. DAVID et P. LE QUEAU, CREDOC, Collection des rapports, n° 224, décembre 2002, p. 26.

⁸⁶⁰ Entretiens avec le directeur et la directrice adjointe d'un centre de détention, le responsable de la formation d'une maison centrale et un responsable au sein d'un centre de détention (selon ce dernier, « *les détenus gagnent environ 158 € par mois au « service général » contre 262 € en concession ; ces chiffres, qui se rapportent aux derniers mois de l'été 2003, sont toutefois un peu moins élevés que les salaires perçus le reste de l'année* »). Ce point est également souligné par la circulaire du 27 août 2001 sur les indicateurs et tableaux de bord de Pacte 2.

⁸⁶¹ P. LORIDANT, « Le travail en prison », *D* 2002, 2477.

⁸⁶² Source : Direction de l'administration pénitentiaire.

⁸⁶³ Entretien avec un responsable au sein d'un centre de détention.

⁸⁶⁴ Entretien avec un responsable de la Direction de l'administration pénitentiaire.

⁸⁶⁵ B. BOULOC, *Pénologie, Exécution des sanctions, adultes et mineurs*, 2° éd., Dalloz, 1998, n° 248.

le régime le plus rémunérateur ; les situations apparaissent variables »⁸⁶⁶. Pour certains, « le travail effectué dans le cadre de la RIEP serait toujours payé correctement ; il ne dépasserait pas, cependant, un certain plafond. Par ailleurs, la RIEP s'efforce de mettre en place des ateliers « professionnalisant » ce qui n'est pas le cas des concessionnaires »⁸⁶⁷. D'autres témoignages font valoir que « le travail pour la RIEP constituerait certes une garantie d'emploi mais serait bien moins rémunéré que le travail en concession »⁸⁶⁸.

Quoi qu'il en soit, des écarts très importants de rémunération existent⁸⁶⁹. Ces différences se manifestent, tout d'abord, entre les établissements pénitentiaires ; les salaires perçus par les détenus peuvent se révéler très bas : « les prisonniers peuvent gagner ainsi, sauf exception, environ 380 € par mois pour une durée de 35 heures »⁸⁷⁰ ; dans certains ateliers, « en concession, ils percevraient environ 300 € par mois »⁸⁷¹ ou seulement « près de 262 € par mois »⁸⁷² ; ailleurs, de nombreux détenus gagneraient « de 400 à 800 € par mois pour une vingtaine de jours travaillés »⁸⁷³. Selon une étude réalisée à l'échelon national, la rémunération des postes du service général serait également très inégalitaire selon les établissements⁸⁷⁴.

De plus, au sein d'un même établissement, il existe parfois des écarts importants⁸⁷⁵. Certains postes en concession, bien que peu nombreux, sont ainsi très bien rémunérés⁸⁷⁶ : il en va ainsi d'atelier de fabrication de boîtiers de piscine⁸⁷⁷, d'atelier de fabrication de sacs postaux⁸⁷⁸ et de travaux effectués pour le compte de l'entreprise « Geneviève L... »⁸⁷⁹ ; à ce propos, on serait « souvent tributaire des usages locaux, chaque établissement menant sa propre politique » ; ainsi, il arriverait qu'un chef d'établissement « refuse le marché d'un

⁸⁶⁶ Entretien avec un responsable d'une direction régionale de l'administration pénitentiaire.

⁸⁶⁷ Entretien avec un responsable d'une direction régionale de l'administration pénitentiaire. Selon des responsables de la Direction de l'administration pénitentiaire, et pour la directrice adjointe d'un centre de détention, les « salaires » sont plus élevés au sein de la RIEP ; en revanche, d'après le responsable du travail d'une maison d'arrêt, il n'y aurait pas de réelle différence. Inversement, selon un auteur, les sommes perçues seraient plus élevées sous le régime de la concession, B. BOULOC, op. cit., n° 248.

⁸⁶⁸ Entretien avec un détenu d'un centre de détention.

⁸⁶⁹ Les auteurs sont unanimes sur ce point : cf., par ex., Rapport d'information fait au nom de la commission des Finances, du contrôle budgétaire et des comptes économiques de la Nation sur la mission de contrôle sur le compte de commerce 904-11 de la Régie Industrielle des Etablissements Pénitentiaires (RIEP), par P. LORIDANT, 2002, p. 27 (<http://www.senat.fr>) ; Avis du Conseil économique et social du 9 décembre 1987, RPDP 1989, 63 (spéc. p. 74) ; P. MERAND, « Le travail des détenus », in « Les prisons dites « privées », Une solution à la crise pénitentiaire ? » Actes du colloque organisé à Aix-en-Provence les 23 et 24 janvier 1987 par la Faculté de Droit et de Science Politique et l'Institut de Sciences Pénales et de Criminologie d'Aix-Marseille, Coll. Le point sur, PUAM, Economica, p. 157 (spéc. p. 162-163) ; V. TARDY, « Le travail en milieu carcéral : Essai d'un bilan », RPDP 1997, 227 (spéc. p. 233-234).

⁸⁷⁰ Entretien avec le gradé d'atelier d'un centre de détention.

⁸⁷¹ Entretien avec le responsable du travail d'une maison d'arrêt.

⁸⁷² Entretien avec un responsable au sein d'un centre de détention.

⁸⁷³ Dans une maison centrale.

⁸⁷⁴ A propos des maisons d'arrêt, *Prison : une humiliation pour la République*, Rapport de la Commission d'enquête sur les conditions de détention dans les établissements pénitentiaires en France, éd. du Sénat, 2000. Par J.-J. HYEST et G.-P. CABANEL, p. 130 (<http://www.senat.fr>).

⁸⁷⁵ Entretien avec un responsable de la Direction de l'administration pénitentiaire ; B. BOULOC, *Pénologie, Exécution des sanctions, adultes et mineurs*, 2^e éd., Précis Dalloz, 1998, n° 246.

⁸⁷⁶ Entretien avec un responsable d'une direction régionale de l'administration pénitentiaire (« certains postes en concession sont très bien payés ; par exemple, dans un établissement, où l'on répare des palettes, l'un des détenus gagne plus de 900 € »).

⁸⁷⁷ Entretien avec le gradé d'atelier d'un centre de détention.

⁸⁷⁸ Entretien avec le responsable local de la RIEP d'une maison centrale.

⁸⁷⁹ Entretien avec la directrice adjointe d'un centre de détention.

concessionnaire, dans l'hypothèse où ce dernier propose une rémunération plus importante que les tarifs pratiqués habituellement dans l'établissement » ; l'argument est alors de dire « *qu'une rémunération trop élevée risquerait de remettre en cause l'équilibre interne, le danger étant que tous les détenus souhaitent travailler pour le nouveau concessionnaire* »⁸⁸⁰. Enfin, il existe aussi des disparités entre les détenus effectuant un travail similaire : ces différences sont dues essentiellement au système de rémunération à la pièce⁸⁸¹.

Il reste que de telles indications et chiffres sont toujours à relativiser. Tout d'abord, les prisonniers travaillent généralement moins que les salariés à l'extérieur, d'où une rémunération mensuelle plus basse⁸⁸² ; mais le cas existe de temps de travail supérieurs à trente-cinq heures par semaine⁸⁸³. Par ailleurs, dans la mesure où le travail est généralement payé à la pièce, certains détenus parviennent à gagner beaucoup plus d'argent que la moyenne des prisonniers, parce qu'ils font preuve de plus d'efficacité⁸⁸⁴. Enfin, en ce qui concerne le service général, la faiblesse de la rémunération est souvent compensée par des avantages matériels⁸⁸⁵.

De façon générale, est-il possible d'envisager une augmentation significative des taux de rémunération ? La commission d'experts pour l'application de la convention n° 29 sur le travail forcé a insisté sur la nécessité d'augmenter le niveau des rémunérations⁸⁸⁶. Un rapport récent a suggéré d'élever les taux du salaire minimum⁸⁸⁷. Un responsable rencontré estime, pour sa part, que « *l'alignement de la situation des détenus sur le droit commun est impossible : si l'on augmente les salaires des prisonniers, on ne trouvera plus aucune entreprise pour accepter de venir s'implanter en prison* »⁸⁸⁸. Un autre obstacle procéderait de

⁸⁸⁰ Entretien avec un responsable de la Direction de l'administration pénitentiaire ; Rapport d'information fait au nom de la commission des Finances, du contrôle budgétaire et des comptes économiques de la Nation sur la mission de contrôle sur le compte de commerce 904-11 de la Régie Industrielle des Etablissements Pénitentiaires (RIEP), par P. LORIDANT, 2002, p. 29 (<http://www.senat.fr>), selon lequel les chefs d'établissement s'efforcent le cas échéant de limiter les salaires trop hauts, pour préserver la paix sociale.

⁸⁸¹ Rapport d'information fait au nom de la commission des Finances, du contrôle budgétaire et des comptes économiques de la Nation sur la mission de contrôle sur le compte de commerce 904-11 de la Régie Industrielle des Etablissements Pénitentiaires (RIEP), op. cit., p. 27 (<http://www.senat.fr>).

⁸⁸² Entretien avec le directeur d'une maison centrale ; Rapport d'information fait au nom de la commission des Finances, du contrôle budgétaire et des comptes économiques de la Nation sur la mission de contrôle sur le compte de commerce 904-11 de la Régie Industrielle des Etablissements Pénitentiaires (RIEP), op. cit., p. 31 (<http://www.senat.fr>) ; *Paroles de détenus sur le travail*, Programme d'étude financé par l'Administration Pénitentiaire et la FARAPEJ (Fédération des Associations Réflexion Action Prison et Justice), par P. DUBECHOT en collaboration avec E. DAVID et P. LE QUEAU, CREDOC, Collection des rapports, n° 224, décembre 2002, p. 26 ; P. MERAND, « Le travail des détenus », in « Les prisons dites « privées », Une solution à la crise pénitentiaire ? » Actes du colloque organisé à Aix-en-Provence les 23 et 24 janvier 1987 par la Faculté de Droit et de Science Politique et l'Institut de Sciences Pénales et de Criminologie d'Aix-Marseille, Coll. Le point sur, PUAM, Economica, p. 157 (spéc. p. 163).

⁸⁸³ V. *supra*.

⁸⁸⁴ Entretien avec le responsable du travail d'une maison d'arrêt.

⁸⁸⁵ V. *supra*.

⁸⁸⁶ <http://www.ilo.org/ilolex>.

⁸⁸⁷ Le sénateur P. Loridant a ainsi proposé de porter le SMAP à 50 % du SMIC et d'augmenter la rémunération du travail effectué au sein du service général au niveau du SMAP, Rapport d'information fait au nom de la commission des Finances, du contrôle budgétaire et des comptes économiques de la Nation sur la mission de contrôle sur le compte de commerce 904-11 de la Régie Industrielle des Etablissements Pénitentiaires (RIEP), par P. LORIDANT, 2002, p. 99-100 et mesures 47 et 48 (<http://www.senat.fr>) ; P. LORIDANT, « Le travail en prison », *D* 2002, 2477 ; pour sa part, le Conseil économique et social prônait une référence généralisée au SMIC, *Travail et prison*, Avis du Conseil économique et social du 9 décembre 1987, *RPDP* 1989, 63 (spéc. p. 88).

⁸⁸⁸ Entretien avec le responsable du travail d'une maison d'arrêt.

l'hostilité de l'opinion publique⁸⁸⁹ : « *il ne faudrait pas que les détenus gagnent plus d'argent que les personnes vivant à l'extérieur !* »⁸⁹⁰ De surcroît, certains n'hésitent pas à estimer que « *les surveillants ne comprendraient pas que les prisonniers soient mieux rétribués qu'eux-mêmes* »⁸⁹¹.

Les taux anormalement bas de rémunération peut, cependant, retirer à l'activité de travail une part déterminante de sa fonction éducative, dans la mesure où le détenu peut acquérir la conviction qu'il fait l'objet d'une exploitation⁸⁹². L'article 76. 1 des Règles pénitentiaires européennes stipule en ce sens, il faut le rappeler, que « le travail des détenus doit être rémunéré de façon équitable ». Quant à l'article D. 102 du Code de procédure pénale, il prévoit que la rémunération doit se rapprocher autant que possible de celle des activités professionnelles extérieures afin de préparer les détenus aux conditions normales du travail libre. Il faut également insister sur l'idée que la situation actuelle nuit à la réinsertion, pour cette seule raison que le détenu sortant de prison se retrouve trop démuné. Plusieurs auteurs estiment ainsi qu'il faudrait augmenter la rémunération⁸⁹³. Une telle augmentation permettrait, en outre, aux victimes d'être mieux indemnisées.

Grilles de salaires. – Il peut n'exister aucune grille de salaires, la rémunération dépendant uniquement de la production réalisée⁸⁹⁴. Les détenus peuvent aussi être plus ou moins bien payés selon la nature du poste qu'ils occupent, la difficulté du travail ou du savoir-faire. En toute hypothèse, lorsqu'il existe des postes de « contrôleurs », les détenus en charge de ces fonctions sont mieux rémunérés que les simples travailleurs ; en outre ils sont payés à l'heure alors que les autres détenus sont souvent payés à la pièce⁸⁹⁵.

Il arrive qu'on se réfère à des grilles de rémunération, aussi bien pour le travail en régie qu'en concession⁸⁹⁶. A titre d'exemple, un atelier de fabrication de chemisettes de la RIEP⁸⁹⁷ emploie : de simples ouvriers, deux ouvriers polyvalents effectuant le remplacement des détenus en cas d'absence ainsi que deux vérificateurs. La grille de rémunération qui leur est appliquée, comprend trois niveaux de classifications professionnelles, trois niveaux de

⁸⁸⁹ S. LORVELLEC, « Travail et peine », *RPDP* 1997, 207 (spéc. p. 221). Selon un auteur, s'agissant des chantiers extérieurs, il n'est pas souhaitable que la rémunération soit trop élevée parce que le détenu accomplit ici une tâche d'intérêt général, réparant ainsi sa dette envers la société, F. STAECHLE, « Chantiers extérieurs. Quelques réflexions et recommandations nées de la pratique », *RPDP* 1986, 196 (spéc. p. 198).

⁸⁹⁰ Entretien avec des responsables de la Direction de l'administration pénitentiaire.

⁸⁹¹ *Ibidem*.

⁸⁹² Entretien avec un détenu d'un centre de détention ; voir en ce sens, R. SCMELCK et G. PICCA, *Pénologie et droit pénitentiaire*, Cujas, 1967, n° 349.

⁸⁹³ Par ex., *Prison : une humiliation pour la République*, Rapport de la Commission d'enquête sur les conditions de détention dans les établissements pénitentiaires en France, éd. du Sénat, 2000. Par J.-J. HYEST et G.-P. CABANEL, p. 189-190 (<http://www.senat.fr>) : les auteurs du rapport proposent d'augmenter la rémunération des détenus employés au service général ; en revanche, d'après eux, une telle augmentation paraît plus difficile pour le travail en concession. Selon d'autres auteurs, on pourrait se demander si l'infraction d'abus de faiblesse ne pourrait pas être appliquée ; s'il est impossible de poursuivre l'Etat pour des comportements qui relèvent de l'exercice de la puissance publique, le condamné pourrait peut-être néanmoins obtenir des dommages et intérêts, G. GIUDICELLI-DELAGE et M. MASSE, « Travail pénitentiaire : absence de contrat de travail », *Dr. soc.* 1997, 344 ; de même P. SAND, « Droit du travail et détention », *Prison-Justice* 2001, n° 92, p. 12 (spéc. p. 13).

⁸⁹⁴ Entretien avec le responsable du travail d'une maison d'arrêt.

⁸⁹⁵ Entretien avec le responsable de la formation d'une maison centrale. Dans une maison d'arrêt visitée, les détenus « *contremaîtres* » peuvent parfois gagner jusqu'à 700 € par mois alors que les autres détenus travaillant en concession ne perçoivent que 300 € (entretien avec le responsable du travail de cet établissement).

⁸⁹⁶ Des grilles de rémunération ont ainsi été créées dans certains établissements (entretien avec des responsables d'un groupe privé gérant un centre de détention).

⁸⁹⁷ Entretien avec le chef d'atelier de fabrication de chemisettes d'une maison centrale.

rémunération minimale, chacun de ces niveaux contenant des distinctions ; ainsi, au sein de la catégorie « ouvriers » apparaissent : les débutants, les affirmés, les confirmés, les experts⁸⁹⁸. Ailleurs, des grilles de salaire ont été créées pour le travail en concession⁸⁹⁹. Il existe là aussi également des distinctions d'échelons⁹⁰⁰. Les tarifs du service général obéissent, pour leur part, à des tableaux, divisés en trois classes⁹⁰¹.

Information des détenus. – D'après l'article D. 106, dernier alinéa, les tarifs de la rémunération sont portés à la connaissance des détenus. En pratique, ces derniers sont effectivement informés du montant de la rémunération à laquelle ils peuvent prétendre⁹⁰². En principe, celle-ci devrait faire l'objet d'un affichage dans les ateliers⁹⁰³ ; mais cette exigence ne paraît pas toujours respectée⁹⁰⁴. Le montant de la rémunération est, par ailleurs, indiqué dans le support d'engagement professionnel⁹⁰⁵ et dans les fiches de poste, lorsqu'ils existent⁹⁰⁶. Dans tous les cas, le détenu est étranger aux négociations sur la fixation de la rémunération⁹⁰⁷.

Gratifications et primes. – L'article D. 114, alinéa 2 du Code de procédure pénale dispose que la portion attribuée aux détenus sur les produits de leur travail peut être accrue de gratifications, à titre exceptionnel et sous réserve que celles-ci n'excèdent pas le quart de la rémunération principale. A la différence de la prime qui est un élément du salaire soumis à un mode de calcul particulier, la gratification est une libéralité, laissée à la discrétion de l'employeur et justifiée par des circonstances exceptionnelles. La gratification est versée intégralement sur la part disponible⁹⁰⁸, à la différence de la prime qui, en tant qu'élément de rémunération, subit la même répartition que cette dernière. La gratification échappe également aux prélèvements pour cotisations sociales⁹⁰⁹.

Le modèle de support d'engagement professionnel inséré dans l'annexe du Pacte 2 prévoit également le versement d'une « prime complémentaire ». Effectivement, il peut arriver, en

⁸⁹⁸ Entretien avec le responsable de la RIEP d'une maison centrale.

⁸⁹⁹ Entretien avec un responsable au sein d'un centre de détention.

⁹⁰⁰ Entretien avec le gradé d'atelier d'un centre de détention.

⁹⁰¹ V. *supra*.

⁹⁰² Entretiens avec le directeur d'une maison d'arrêt et un responsable au sein d'un centre de détention. Dans une maison centrale, le règlement intérieur de la RIEP prévoit que le mode et le niveau de rémunération de base pour chaque poste de travail sont indiqués au détenu lors de son entrée en atelier (v. document en annexe) ; selon le chef d'atelier de fabrication de chemisettes de cet établissement, « *les détenus qui travaillent connaissent à l'avance les tarifs de rémunération qui leur sont alloués* ».

⁹⁰³ Entretien avec la directrice adjointe d'un centre de détention. Cet affichage est prévu par l'art 7.1 du contrat de concession. Le règlement d'atelier doit aussi prévoir un paragraphe consacré aux rémunérations ; il précise que le mode et le niveau de rémunération sont communiqués au détenu lors de l'entretien de recrutement et que la grille de rémunération doit être affichée dans l'atelier (modèle de règlement figurant dans le Guide d'élaboration du diagnostic et de construction du Plan d'Action de l'établissement en annexe).

⁹⁰⁴ Selon le chef d'atelier de fabrication de chemisettes d'une maison centrale, « *les grilles de salaire ne sont pas affichées, mais le prix des pièces fait quant à lui l'objet d'un affichage* ».

⁹⁰⁵ Cf. le modèle figurant en annexe du Guide d'élaboration du diagnostic et de construction du Plan d'Action de l'établissement.

⁹⁰⁶ Modèle de fiche de poste figurant en annexe du Guide d'élaboration du diagnostic et de construction du Plan d'Action de l'établissement. En revanche, les fiches de poste utilisées dans une maison centrale de Saint-Martin de Ré ne font aucune allusion à la rémunération (v. documents en annexe).

⁹⁰⁷ S. LORVELLEC, op. cit. (spéc. p. 217).

⁹⁰⁸ Article D. 111, alinéa 2 du Code de procédure pénale.

⁹⁰⁹ S. HELLEUX, *Juris-Classeur, Procédure pénale*, Art. 728-1, *Gestion des biens des détenus*, 1999, n° 44 et 45 ; S. LAVOREL, « Les droits du détenu effectuant un travail pénitentiaire », *Rapport de stage, IEP Grenoble, Juillet 1998*, p. 21.

pratique, que les détenus perçoivent des « primes »⁹¹⁰. A titre d'exemple, dans un atelier de fabrication de tapis, les détenus ont une prime de 2,50 € par tapis réalisé ; cette prime est d'autant plus dérisoire que les détenus travaillent à quatre sur un tapis... mais cette faiblesse serait « compensée par un bon salaire »⁹¹¹. Ailleurs, dans un atelier de ferronnerie où la rémunération atteindrait 350 € « net cantinable », on pourrait percevoir « au bon vouloir du patron » de 6 à 10 € par mois⁹¹².

Pluralité des régimes de cotisations sociales. – Selon l'article D. 106 du Code de procédure pénale, l'administration pénitentiaire opère le reversement des cotisations sociales aux organismes de recouvrement et procède ensuite à l'inscription et à la répartition de la rémunération nette sur le compte nominatif des détenus conformément aux articles D. 111 et suivants. Ces rémunérations sont soumises à cotisations patronales et ouvrières selon les modalités fixées pour les assurances maladie, maternité et vieillesse par les articles R. 381-97 à R. 381-109 du Code de la sécurité sociale.

Plus précisément, la rémunération brute est soumise aux cotisations salariales et patronales, à la CSG et au RDS. Les détenus ne cotisent pas à toutes les branches de la Sécurité sociale : ils sont exclus de l'assurance-chômage ; les cotisations patronales sont elles-mêmes de ce fait moins élevées qu'à l'extérieur. Pour le reste, les taux de cotisation sont alignés sur le droit commun. Les rémunérations des détenus affectés au service général de l'établissement sont nettes de tout prélèvement, l'administration pénitentiaire prenant à sa charge les cotisations salariales et patronales⁹¹³.

La rémunération des détenus est donc soumise à des prélèvements destinés à payer les cotisations sociales, comme en droit commun. Mais, à la différence des salariés, les prisonniers ne touchent pas directement la totalité des sommes dues en contrepartie de leur travail ; celles-ci font, en effet, l'objet d'une prédestination partielle.

2) La prédestination partielle des sommes

Avant 1972, le travail en prison était considéré comme un élément de la peine. Jusqu'en 1975, il reste partiellement considéré comme une réparation du préjudice causé au corps social ; en conséquence, les rémunérations étaient acquises à l'Etat qui ne reversait aux détenus qu'une part variable du produit de leur travail selon un barème prenant en considération non pas la productivité de l'intéressé mais sa catégorie pénale — système dit des « dixièmes ». La portion variait de 7/10^e pour les prévenus à 4/10^e pour les condamnés à une peine supérieure à cinq ans. De plus, l'ancien article D. 112 du Code de procédure pénale permettait à l'administration pénitentiaire d'attribuer plusieurs dixièmes supplémentaires aux condamnés qui faisaient preuve d'une bonne conduite⁹¹⁴. Désormais, ce système est révolu : les détenus quels qu'ils soient ont droit à la rémunération de leur travail⁹¹⁵ qui, après déductions des cotisations sociales, fait l'objet d'une répartition selon des règles, ne leur laissant qu'une part

⁹¹⁰ Entretien avec les gradés d'atelier de deux centres de détention.

⁹¹¹ Entretien avec le gradé d'atelier d'un centre de détention.

⁹¹² Entretien avec des détenus d'un centre de détention.

⁹¹³ Rapport d'information fait au nom de la commission des Finances, du contrôle budgétaire et des comptes économiques de la Nation sur la mission de contrôle sur le compte de commerce 904-11 de la Régie Industrielle des Etablissements Pénitentiaires (RIEP), par P. LORIDANT, 2002, p. 27 (<http://www.senat.fr>).

⁹¹⁴ S. HELLEUX, op. cit., n° 47 et 48.

⁹¹⁵ Sur la nature et la fonction de la rémunération du travail pénitentiaire (en droit comparé), v. S. BRANDO, « La rémunération du travail pénitentiaire en droit comparé », *RPDP* 1967, 359.

disponible. Ces règles ont été récemment modifiées par le décret n° 2004-1072 du 5 octobre 2004 dont les dispositions sont entrées en vigueur le 1^{er} novembre 2004.

Règles de répartition de la rémunération applicable jusqu'au 1^{er} novembre 2004. – Les règles de la répartition de la rémunération du travail étaient fixées avant le 1^{er} novembre 2004 par les articles 728-1 et D. 111 et suivants du Code de procédure pénale.

Une part égale à 10 % de la rémunération, calculée après le précompte des cotisations à caractère social, était affectée à la constitution d'un pécule de libération, dénommé par certains détenus « *le libérable* »⁹¹⁶. Une seconde part égale à 10 % était, par ailleurs, destinée à l'indemnisation des parties civiles et aux créanciers d'aliments⁹¹⁷.

Les détenus pouvaient disposer de la part de la rémunération restante dans les conditions fixées par les articles D. 323, D. 330 et D. 331 du Code de procédure pénale, c'est-à-dire pour effectuer des achats à l'intérieur de l'établissement pénitentiaire, procéder à des versements au-dehors, sur autorisation spéciale, ou réaliser des versements sur leur livret de caisse d'épargne. La portion attribuée aux détenus sur les produits de leur travail pouvait, toutefois, être accrue de gratifications, à titre exceptionnel et sous réserve que celles-ci n'excèdent pas le quart de la rémunération principale.

Nouvelles règles de répartition de la rémunération issues du décret n° 2004-1072 du 5 octobre 2004 entré en vigueur le 1^{er} novembre 2004. – Désormais, le nouvel article D. 320 dispose que toutes les sommes qui échoient aux détenus sont considérées comme ayant un caractère alimentaire dès lors que leur total n'excède pas chaque mois 200 €, ce plafond étant doublé à l'occasion des fêtes de fin d'année ; dans cette limite, les sommes sont entièrement versées à la part disponible. Au-delà, le surplus est soumis à répartition dans les conditions suivantes⁹¹⁸.

Une première part est affectée à l'indemnisation des parties civiles et des créanciers d'aliments ; elle est déterminée en appliquant à la fraction des sommes qui échoient aux détenus les taux de 20 % pour la fraction supérieure à 200 € et inférieure ou égale à 400 €, 25 % pour la fraction supérieure à 400 € et inférieure ou égale à 600 € et 30 % pour la fraction supérieure à 600 €⁹¹⁹. Une deuxième part est affectée à la constitution du pécule de libération ;

⁹¹⁶ Entretien avec un détenu d'un centre de détention.

⁹¹⁷ Article D. 113 du Code de procédure pénale. Les détenus peuvent être incités par le juge de l'application des peines à verser davantage que 10 % afin de donner des gages de réinsertion indispensables, notamment pour l'obtention d'une réduction de peine supplémentaire (article 721-1 du Code de procédure pénale) : par ex., J.-P. CERE, *D* 2002, 3224 ; Rapport d'information fait au nom de la commission des Finances, du contrôle budgétaire et des comptes économiques de la Nation sur la mission de contrôle sur le compte de commerce 904-11 de la Régie Industrielle des Etablissements Pénitentiaires (RIEP), par P. LORIDANT, 2002, p. 33 (<http://www.senat.fr>).

⁹¹⁸ Sous réserve, selon l'article D. 320 du Code de procédure pénale, des dispositions particulières concernant les rentes, les pensions et les indemnités.

⁹¹⁹ Lorsque, d'une part, les sommes inscrites sur cette part atteignent le montant de 1000 €, et que, d'autre part, les parties civiles ont été entièrement indemnisées ou qu'il ressort de la décision définitive sur l'action publique et les intérêts civils qu'il n'y a pas de parties civiles ou qu'aucun dommage et intérêt n'a été accordé et que, enfin, aucun créancier d'aliments ne s'est prévalu de sa créance sur le fondement d'un titre exécutoire, la répartition opérée au titre de cette part a lieu au profit de la part affectée à la constitution du pécule de libération à concurrence de la limite déterminée pour cette part et, pour le surplus, au profit de la part disponible. Par ailleurs, si aucune condamnation à des dommages et intérêts n'a été prononcée, les sommes prélevées au-delà du plafond de 1000 € sont reversées sur la part affectée à la constitution du pécule de libération à concurrence de la limite déterminée pour cette part et, pour le surplus, au profit de la part disponible. Toutefois, le prélèvement au titre de la part réservée à l'indemnisation des parties civiles et des créanciers d'aliments est opéré à nouveau, y

elle est déterminée en appliquant à la fraction des sommes qui échoient aux détenus le taux de 10 %⁹²⁰. Enfin, une troisième part est laissée à la libre disposition des détenus : elle correspond aux sommes restantes⁹²¹.

De leur côté, les détenus travaillant à titre indépendant sont soumis aux mêmes prélèvements que ceux qui travaillent pour le compte de l'administration ou d'un concessionnaire. Dans le cadre de la semi-liberté ou du placement à l'extérieur donnant lieu à un contrat de travail, sauf prescription contraire du juge de l'application des peines, les rémunérations sont versées directement par l'employeur sur un compte extérieur du condamné ou, en cas de travail à l'extérieur (sous le régime du service général, de la concession ou de la RIEP), à l'établissement qui approvisionne le compte nominatif⁹²².

Les condamnés admis au régime de la semi-liberté ou du placement extérieur sans surveillance, en application de l'article D. 136 du Code de procédure pénale, sont dispensés de la constitution d'un pécule de libération ; cependant, ils demeurent redevables de la part réservée à l'indemnisation des parties civiles et aux créanciers d'aliments, sous réserve des prescriptions particulières déterminées par le juge de l'application des peines⁹²³.

On notera que le droit positif est, à cet égard, conforme aux Règles pénitentiaires européennes, dont l'article 76 prévoit que « Le règlement doit permettre aux détenus d'utiliser au moins une partie de leur rémunération pour l'achat d'objets autorisés par le règlement, destinés à leur usage personnel, et d'en consacrer une autre partie à leur famille ou à d'autres usages autorisés » (article 76 § 2). « Le règlement devrait prévoir également qu'une partie de la rémunération sera mise de côté par l'administration afin de constituer un pécule qui sera remis au détenu au moment de sa libération » (article 76 § 3).

Disparition des frais d'entretien. – A l'origine, les détenus participaient également à leurs frais d'entretien sur le produit de leur travail, sachant que le montant de cette participation, fixé chaque année par arrêté du garde des Sceaux, ne pouvait dépasser 30 % de la rémunération après déduction des cotisations à caractère social⁹²⁴. Ces dispositions ont, toutefois, été abrogées par la loi n° 2002-1138 du 9 septembre 2002⁹²⁵ ; ainsi, l'article 717-3, dernier alinéa du Code de procédure pénale prévoit désormais que le produit du travail des détenus ne peut faire l'objet d'aucun prélèvement pour frais d'entretien en établissement pénitentiaire.

compris au-delà du plafond précité, dès qu'un créancier d'aliments vient à se prévaloir de sa créance sur le fondement d'un titre exécutoire ou qu'une victime d'une infraction visée par une condamnation inscrite à l'écrou se prévaut d'une décision exécutoire de condamnation à des dommages et intérêts (article D. 320-1 du Code de procédure pénale).

⁹²⁰ Lorsque les sommes inscrites atteignent un montant égal à 1000 €, sauf lorsque ce montant a été atteint ou dépassé par application des dispositions du troisième alinéa de l'article D. 324, les sommes prélevées au titre de cette part sont intégralement versées à la part réservée à l'indemnisation des parties civiles et des créanciers d'aliments. Si les prélèvements au titre de la part réservée à l'indemnisation des parties civiles et des créanciers d'aliments ont cessé, les sommes qui viennent à échoir au détenu sont intégralement versées à la part disponible (article D. 320-2 du Code de procédure pénale).

⁹²¹ Article D. 320-3 du Code de procédure pénale.

⁹²² Article D. 121 du Code de procédure pénale.

⁹²³ Article D. 121-1 du Code de procédure pénale.

⁹²⁴ Ancien article D. 112 du Code de procédure pénale.

⁹²⁵ Cf. également le décret n° 2003-259 abrogeant l'article D. 112 du Code de procédure pénale.

Cette réforme a certainement permis d'augmenter le montant de la rémunération des détenus, souvent très bas⁹²⁶. Le prélèvement pour frais d'entretien était très critiqué par la doctrine : non seulement, certains auteurs estimaient qu'il appartenait à l'Etat d'assumer les conséquences financières de la condamnation, mais encore l'on faisait valoir que les frais d'entretien revêtaient un caractère très inégalitaire ; en effet, seuls les détenus qui travaillaient y étaient soumis si bien que les plus riches, qui n'étaient pas eux-mêmes soumis à cet impératif, en étaient dispensés ; de plus, parmi ceux qui participaient aux frais d'entretien, les bas salaires étaient proportionnellement les plus touchés⁹²⁷. Mais précisément, avec ce changement, se pose une nouvelle question : l'entretien gratuit des détenus, nourris et logés, peut-il justifier, en partie, la faiblesse générale de leur rémunération⁹²⁸ ?

Par ailleurs, l'analyse approfondie du système actuellement en vigueur révèle que la perception des sommes présente un caractère aléatoire.

3) La perception aléatoire des sommes

En pratique, les détenus qui ont travaillé perçoivent normalement la « part disponible » de la rémunération de leur travail. Mais, du point de vue juridique, ce versement dépend en réalité du bon vouloir de l'administration pénitentiaire.

Absence de salaire. – En tout état de cause, la rémunération versée au détenu ne constitue pas un salaire, faute de contrat de travail, mais une redevance⁹²⁹ ou une sorte de gratification⁹³⁰. On notera que les détenus n'en sont pas moins assujettis à l'impôt sur le revenu : le Code général des impôts ne contient, en effet, aucune disposition dérogatoire pour les détenus rémunérés dans le cadre d'un travail pénitentiaire. Il reste que, dans la plupart des cas, les prisonniers disposeront d'un revenu global annuel inférieur au seuil d'imposition, de telle sorte qu'ils ne seront pas imposables⁹³¹.

Rémunération non obligatoire du travail effectué dans le cadre du service général. – En théorie, les détenus affectés au service général ne perçoivent pas obligatoirement une rémunération ; l'article D. 105 dispose, en effet, qu'ils sont rémunérés seulement « si la

⁹²⁶ J.-P. CERE, *D* 2002, 3224 (selon cet auteur, la suppression des frais d'entretien va améliorer le pouvoir d'achat des détenus ; elle augmentera ainsi la faculté de cantiner et surtout elle favorisera l'indemnisation des victimes).

⁹²⁷ Par ex., *Prison : une humiliation pour la République*, Rapport de la Commission d'enquête sur les conditions de détention dans les établissements pénitentiaires en France, éd. du Sénat, 2000. Par J.-J. HYEST et G.-P. CABANEL, p. 190 et proposition n° 17 (<http://www.senat.fr>) ; *Paroles de détenus sur le travail*, Programme d'étude financé par l'Administration Pénitentiaire et la FARAPEJ (Fédération des Associations Réflexion Action Prison et Justice), par P. DUBECHOT en collaboration avec E. DAVID et P. LE QUEAU, CREDOC, Collection des rapports, n° 224, décembre 2002, p. 27-28. Il s'agissait d'une proposition figurant dans le Rapport d'information fait au nom de la commission des Finances, du contrôle budgétaire et des comptes économiques de la Nation sur la mission de contrôle sur le compte de commerce 904-11 de la Régie Industrielle des Etablissements Pénitentiaires (RIEP), par P. LORIDANT, 2002, p. 99 et mesure n° 46 (<http://www.senat.fr>).

⁹²⁸ Entretien avec le directeur d'une maison centrale ; selon ce dernier, « *Il faut bien insister sur l'idée que les détenus sont nourris, logés, soignés...gratuitement. Ces considérations justifient-elles qu'on leur octroie un salaire plus bas ? Faut-il créer un impôt (la notion d'impôt étant différente de celle de frais d'entretien, qui doivent être redonnés au prisonnier ?* ».

⁹²⁹ B. BOULOC, op. cit., n° 247.

⁹³⁰ J. TALANDIER, « La problématique travail-prison : les intentions à la peine », Dossier « Chères, très chères prisons... », *Economie et Humanisme*, juin 1994, 41 (spéc. p. 44) ; F. JACOMET, *Juris-Classeur, Procédure pénale*, Art. 717 à 720, Détention, Exécution des peines privatives de liberté, Généralités, 1998, n° 252.

⁹³¹ S. LAVOREL, « Les droits du détenu effectuant un travail pénitentiaire », Rapport de stage, IEP Grenoble, Juillet 1998, p. 23.

continuité des tâches qui leur sont confiées le justifie ». Si l'on considère que tout travail mérite une rémunération, cette disposition devrait être abrogée⁹³².

Avance des salaires par l'administration pénitentiaire. – En cas de concession, l'administration pénitentiaire fait l'avance des rémunérations aux prisonniers, avant de se faire rembourser par le concessionnaire⁹³³ à qui elle adresse une facture. Cette avance ne serait pas toujours « *sans poser de difficultés. Il peut ainsi s'écouler un long délai avant que l'administration pénitentiaire obtienne le remboursement des sommes versées* »⁹³⁴. Surtout, les responsables sont confrontés, dans certains cas, à des concessionnaires mauvais payeurs : il a pu ainsi exister quelques scandales, certaines entreprises, après avoir recueilli le travail des prisonniers, ayant oublié de payer l'administration pénitentiaire⁹³⁵. A titre d'exemple, un centre de détention peut ainsi être confronté à une réelle difficulté lorsque l'un des concessionnaires cesse de payer les factures ; dans un cas précis, « *le tribunal de commerce, saisi par la société débitrice, laquelle a déposé son bilan et vu nommer un administrateur judiciaire, a décidé la poursuite de l'activité pendant une durée de deux mois sous astreinte...* »⁹³⁶. Plus généralement, on relève que de telles difficultés viendraient en pratique du fait que « *ce sont souvent les entreprises les moins performantes qui viennent en prison* »⁹³⁷.

Cela dit, l'administration pénitentiaire dispose de moyens de coercition à l'encontre des concessionnaires ; il serait ainsi arrivé à un directeur de maison d'arrêt de menacer « *l'entreprise « Yves R... » de conserver les stocks de production* » ; la société a ainsi été « *contrainte d'exécuter le contrat, en raison de délais qu'elle devait impérativement respecter* »⁹³⁸. Plus généralement, l'article 7.5 du contrat de concession stipule que « Pour les sommes non réglées à la date prévue, l'administration informe le concessionnaire qu'il sera dû à compter de la date d'émission de la facture, un intérêt moratoire égal au taux d'intérêt légal de la Banque de France en vigueur majoré de deux points » (alinéa 1) ; « Dans le cas visé à l'alinéa précédent et sans réponse après dix jours ouvrables au courrier recommandé qui lui a été envoyé, le chef d'établissement engage la procédure de recouvrement par voie de contentieux en faisant procéder à l'émission d'un état exécutoire à son encontre » (alinéa 2). L'article 8 du contrat de concession prévoit, en outre, que « Le chef d'établissement peut demander au concessionnaire qu'il s'engage à apporter pour garantie du paiement des rémunérations et charges, un chèque bancaire ou un cautionnement avalisé par une banque à

⁹³² V. déjà *supra*.

⁹³³ Entretiens avec les directeurs d'une maison d'arrêt et d'un centre de détention. V. également la circulaire n° 99-102 du 16 juillet 1999, relative aux modalités d'intervention des services de l'inspection du travail en matière d'hygiène et de sécurité du travail et de la formation professionnelle des détenus. En ce sens également l'article 7.4 du contrat général de concession.

⁹³⁴ Selon le directeur d'une maison d'arrêt, « *il s'écoule un délai de 2 à 3 mois* ». Or, le contrat type de concession stipule que le paiement doit intervenir dans les trente jours à compter de la fin du mois correspondant au travail effectué (art. 7.4).

⁹³⁵ Rapport d'information fait au nom de la commission des Finances, du contrôle budgétaire et des comptes économiques de la Nation sur la mission de contrôle sur le compte de commerce 904-11 de la Régie Industrielle des Etablissements Pénitentiaires (RIEP), par P. LORIDANT, 2002, p. 77 (<http://www.senat.fr>) ; P. LORIDANT, « Le travail en prison », *D* 2002, 2477 (spéc. p. 2478).

⁹³⁶ Entretiens avec le directeur et la directrice adjointe d'un centre de détention.

⁹³⁷ Entretien avec le directeur d'un centre de détention.

⁹³⁸ Entretien avec un directeur de maison d'arrêt. En réalité, la société « Yves R... » n'avait aucune responsabilité dans ces « affaires » ne travaillant pas en direct avec les établissements pénitentiaires : ce sont des entreprises de sous-traitance indépendantes, travaillant pour Y. R..., qui sont titulaires des contrats de concession. Cependant au travers de ce cas on voit tout l'intérêt que devraient porter au travail en prison des sociétés ne faisant pas travailler directement en prison mais soucieuses de leur image et de « responsabilité sociale ».

hauteur des sommes à devoir. Ce chèque sera remis à l'encaissement en cas de retard de règlement. En cas de rejet du chèque à l'encaissement, le chef d'établissement engagera la procédure de recouvrement par voie de contentieux »⁹³⁹.

Pour sa part, un responsable d'une Direction régionale, chargée de prospecter les concessions, précise qu'il n'hésite pas « à refuser les offres des concessionnaires peu scrupuleux » ; certains seraient, en effet, « prêts à favoriser la rentabilité à n'importe quel prix, au détriment de l'hygiène et de la sécurité et de la rémunération ». D'autres concessionnaires seraient plus respectueux de l'intérêt des détenus, mais « la difficulté consiste à faire le tri ; en général, on repère facilement les concessionnaires malhonnêtes ». Lorsque c'est possible, des essais sont pratiqués ; malheureusement, « cette technique n'est pas toujours envisageable, en raison des trop lourds investissements qu'elle suppose : par exemple, si une entreprise doit investir 60 000 € pour s'implanter en prison, on ne peut pas exiger d'elle une période d'essai »⁹⁴⁰.

Un rapport propose une série de mesures visant à assurer une sélection plus rigoureuse des entreprises ; il s'agirait de constituer un fichier national des entreprises et des dirigeants d'entreprise fautifs dans l'exécution de leur contrat de concession afin d'éviter que certaines entreprises aillent s'implanter dans d'autres établissements et reproduisent les mêmes comportements ; il faudrait aussi nouer des partenariats avec les chambres de commerce et les chambres de métiers, créer une méthodologie de recrutement des entreprises, développer les cellules d'appui au travail pénitentiaire dans les directions régionales ; enfin, pour assurer le respect scrupuleux des contrats de concession, il serait nécessaire notamment de renforcer les pénalités des entreprises fautives en appliquant scrupuleusement l'article 7.5 du contrat de concession⁹⁴¹.

Moment du versement de la rémunération. – Dans les établissements visités, les détenus sont payés chaque mois⁹⁴², à une date fixée par l'établissement⁹⁴³. Les clauses et conditions générales d'emploi de détenus par les entreprises concessionnaires prévoient que les rémunérations sont versées aux détenus en fin de mois (art. 7.4) ; il en va de même du modèle de règlement d'atelier figurant en annexe du Pacte 2. Cela dit, des aménagements sont quelquefois mis en œuvre, en fonction des périodes : ainsi, « il arrive qu'avant Noël, le versement de la rémunération soit avancé pour permettre aux détenus d'acheter des cadeaux à leurs proches »⁹⁴⁴.

Fiches de paye. – L'établissement de feuilles de rémunération est prévu par l'article 7.3 du contrat de concession. L'ensemble des responsables rencontrés confirme que ce document est

⁹³⁹ Rapp., les détenus qui travaillent au service général, dans les établissements à gestion mixte, sont rémunérés directement par l'administration pénitentiaire. Le groupement privé se contente ici de gérer les effectifs ; ce partage des responsabilités engendre des difficultés (entretien avec des responsables d'un groupe privé gérant un centre de détention).

⁹⁴⁰ Entretien avec un responsable d'une direction régionale de l'administration pénitentiaire.

⁹⁴¹ Rapport d'information fait au nom de la commission des Finances, du contrôle budgétaire et des comptes économiques de la Nation sur la mission de contrôle sur le compte de commerce 904-11 de la Régie Industrielle des Etablissements Pénitentiaires (RIEP), par P. LORIDANT, 2002, p. 83-84 et mesures 11 à 15 (<http://www.senat.fr>).

⁹⁴² Entretiens avec le gradé d'atelier d'un centre de détention, la directrice adjointe d'un centre de détention et le chef d'atelier de fabrication chemisettes d'une maison centrale (le règlement des ateliers de la RIEP, en vigueur dans cet établissement, prévoit également cette mensualisation, v. document en annexe).

⁹⁴³ Entretien avec le chef d'atelier de fabrication de chemisettes d'une maison centrale.

⁹⁴⁴ *Ibidem*.

effectivement remis à chaque détenu en fin de mois⁹⁴⁵. On notera que la commission d'experts pour l'application de la convention n° 29 sur le travail forcé a recommandé, pour sa part, que des bulletins de salaires soient délivrés aux détenus⁹⁴⁶. En pratique, il semble qu'il arrive que des concessionnaires délivrent à ces derniers des « *pré-feuilles* » de paie⁹⁴⁷.

Cas où la rémunération cesse d'être versée. - La rémunération n'est pas due en cas de fermeture temporaire de l'atelier (conгés, chômage technique), en cas de maladie, en cas d'absence liée à des impératifs administratifs ou judiciaires⁹⁴⁸. Elle cesse également d'être versée en cas de « déclassement ». Dans certains établissements, il existerait une prise en compte disproportionnée de l'absence temporaire au travail due, par exemple, à un départ à l'infirmerie. « *Pour une absence du poste de travail d'un quart d'heure* », on retiendrait « *la rémunération d'une demi-heure, pour une demi-heure, une heure* »⁹⁴⁹.

Malfaçons. - Les malfaçons sont sanctionnées⁹⁵⁰. A cet égard, le modèle de support d'engagement professionnel utilisé en maison d'arrêt, prévoit que les pièces sont réparées pendant le temps de travail sans rémunération⁹⁵¹.

Retenues sur la part disponible. – Selon l'article D. 332, alinéas 1 et 2 du Code de procédure pénale, « L'administration pénitentiaire a la faculté d'opérer d'office sur la part disponible des détenus des retenues en réparation de dommages matériels causés, sans préjudice de poursuites disciplinaires et pénales, s'il y a lieu. Ces retenues sont prononcées par le chef d'établissement, qui en informe préalablement l'intéressé. Les fonds correspondants sont versés au Trésor ». On ne vise pas ici les seuls dommages matériels produits au travail. Cependant, on peut au passage observer qu'hors prison un employeur ne peut pas déduire de la rémunération du salarié le prix de la matière première ou du matériel endommagé sans tomber sous le coup de la loi de 1978 interdisant les sanctions pécuniaires.

En cas d'évasion, la part disponible est appliquée d'office à l'indemnisation des parties civiles. Le reliquat est acquis à l'Etat, sauf décision du directeur régional des services pénitentiaires du lieu où s'est produite l'évasion ordonnant qu'il soit rétabli en tout ou partie

⁹⁴⁵ Entretien avec le responsable du travail d'une maison d'arrêt, un responsable au sein d'un centre de détention et la directrice adjointe d'un autre centre de détention. Le modèle de règlement d'atelier figurant dans le Guide d'élaboration du diagnostic et de construction du Plan d'Action de l'établissement (v. annexe) précise quant à lui qu'en fin de mois, sont établies des feuilles de rémunération pour chaque détenu récapitulant le cumul des gains journaliers. Cette précision figure effectivement dans le règlement intérieur des ateliers de la RIEP, en vigueur dans une maison centrale ; le chef d'atelier de fabrication de chemisettes de cette maison centrale confirme, en l'occurrence, que des fiches de paie sont délivrées aux détenus (chacun d'entre eux dispose d'un carnet — entre les mains du chef d'atelier qui le remplit —). Ailleurs, dans une maison d'arrêt, les règlements intérieurs d'ateliers précisent également qu'en fin de mois, le détenu reçoit une feuille de rémunération récapitulant le cumul des gains journaliers et précisant le nombre de jours de présence, le nombre de journées travaillées et le nombre d'heures travaillées. Des feuilles de paie sont également transmises aux détenus dans un centre de détention, <http://cd-muret.justice.fr>

⁹⁴⁶ <http://www.ilo.org/ilolex>

⁹⁴⁷ Entretien avec des détenus d'un centre de détention.

⁹⁴⁸ Note d'une direction régionale de l'administration pénitentiaire. Le modèle de règlement d'atelier figurant dans l'annexe du Guide d'élaboration du diagnostic et de construction du Plan d'Action de l'établissement précise, pour sa part, que les périodes d'arrêt d'activité (chômage technique, maladie, accident...) ne donnent pas lieu à indemnisation ; ce modèle a été repris, sur ce point, par les règlements intérieurs applicables dans une maison d'arrêt et le règlement intérieur des ateliers de la RIEP d'une maison centrale.

⁹⁴⁹ Entretien avec des détenus d'un centre de détention.

⁹⁵⁰ Entretien avec le responsable du travail d'une maison d'arrêt.

⁹⁵¹ V. document en annexe.

au profit du détenu lorsque ce dernier a été repris⁹⁵². Dans une espèce où un détenu avait profité d'une permission de sortir pour s'évader, le tribunal administratif de Toulouse a rejeté la requête du condamné dirigée contre l'administration, laquelle avait prélevé une somme correspondant à 20 % de sa pension de retraite pour l'affecter à la fois à l'indemnisation des victimes et à la constitution du pécule de libération⁹⁵³ ; or, l'article D. 323 ne prévoit nullement l'affectation des sommes au pécule de libération ; le tribunal a utilisé ici le motif peu convaincant selon lequel le détenu s'étant évadé, il ne pouvait plus prétendre aux sommes en question⁹⁵⁴.

Comme il a été dit, la rémunération constitue le principal élément de revendication des détenus ; au demeurant, il s'agit aussi d'un élément essentiel pour les salariés travaillant à l'extérieur. Mais, à la différence de ces derniers, les prisonniers ne disposent d'aucun moyen efficace de faire entendre leurs intérêts : en prison, le principe même de la représentation collective est, en effet, totalement interdit.

B. – La représentation collective : l'interdiction de principe

En prison, le principe même de la représentation collective est interdit. Certes, plusieurs raisons peuvent expliquer une telle prohibition ; mais celle-ci a également ses contreparties, puisque les détenus ne disposent d'aucun moyen de défendre leurs intérêts, en tant que travailleurs. L'on est ainsi confronté à un problème global de droits collectifs (1). Pourtant, il existe, malgré tout, certaines alternatives (2)

1) Un problème global de droits collectifs

Absence de moyens d'expression collective. – Les détenus ne disposent d'aucun moyen d'expression collective, ce que confirme l'ensemble des acteurs⁹⁵⁵ : il n'y a ni droit d'action collective, ni droit à représentation collective.

La participation à une action collective, constitue d'ailleurs une faute disciplinaire⁹⁵⁶. Selon l'article D. 249-1, 2° du Code de procédure pénale, le fait de participer à toute action collective de nature à compromettre la sécurité de l'établissement constitue, en effet, une faute de premier degré ; l'article D. 249-2, 2° prévoit, quant à lui, que le fait de participer à une telle action de nature à perturber l'ordre de l'établissement constitue une faute disciplinaire de deuxième degré⁹⁵⁷. L'action collective est, par ailleurs, prohibée par le règlement intérieur de chaque établissement⁹⁵⁸ ainsi que par le règlement intérieur des ateliers⁹⁵⁹ ; cette interdiction figure dans le modèle de règlement d'atelier inséré en annexe dans le Pacte 2.

⁹⁵² Article D. 323 du Code de procédure pénale.

⁹⁵³ TA Toulouse, 1^{er} fév 2000, *D* 2001, 565, obs. M. HERZOG-EVANS.

⁹⁵⁴ M. HERZOG-EVANS, *D* 2001, 565.

⁹⁵⁵ Entretiens avec un responsable d'une direction régionale de l'administration pénitentiaire, le directeur et le responsable u travail d'une maison d'arrêt, la directrice adjointe d'un centre de détention, la directrice adjointe d'une maison centrale, des responsable de la Direction de l'administration pénitentiaire et le gradé d'atelier d'un centre de détention.

⁹⁵⁶ V. M. HERZOG-EVANS, *D* 2001, 566 et la jurisprudence citée par cet auteur.

⁹⁵⁷ V. J. FAVARD, Répertoire, Pénal, V° Prisons, n° 211 et 212.

⁹⁵⁸ Entretien avec le responsable du travail d'une maison d'arrêt.

⁹⁵⁹ V. le règlement intérieur des ateliers de la RIEP d'une maison centrale et les règlements intérieurs d'ateliers et du service général d'une maison d'arrêt.

Au demeurant, d'eux-mêmes les détenus ne chercheraient pas à revendiquer : « *en réalité, le choix n'existe pas ; les prisonniers ne peuvent pas se permettre de se déclarer en grève, pour des raisons économiques ; les responsables veillent d'ailleurs à leur faire prendre conscience que, dans le cas où le travail ne serait pas rendu dans les temps, le concessionnaire risque de quitter la prison* ». Il n'y aurait donc jamais de grève. « *Les mutineries, quand elles se produisent, ne sont pas liées au travail : elles ont pour cause des problèmes plus graves ; en général, « le travail se passe bien »*⁹⁶⁰. Les détenus seraient, de toute façon, « *très individualistes* », d'autant plus qu'ils sont payés en fonction de leur propre production⁹⁶¹. Si les détenus ne disposent pas du droit de grève, certains responsables d'établissement soulignent que « le concessionnaire peut, de fait, pratiquer une sorte de lock-out s'il est mécontent du travail »⁹⁶².

Interdiction des mouvements associatifs. – En 1985, une « Association syndicale des prisonniers de France » avait été créée ; elle fonctionnait, cependant, en toute illégalité, le droit syndical étant prohibé en prison ; c'est la raison pour laquelle elle a disparu. *Pour des responsables de direction régionale, « de telles associations à caractère syndical n'existent pas »*. La seule possibilité qui subsiste pour les détenus-travailleurs paraît être à ce jour de participer aux associations socioculturelles et sportives⁹⁶³.

Justifications. – L'absence de moyens d'expression collective est justifiée par plusieurs arguments. Le premier d'entre eux est bien évidemment celui d'ordre sécuritaire⁹⁶⁴ ; on craint notamment le risque de caïdat⁹⁶⁵ et, plus généralement, des problèmes de discipline, les détenus risquant de profiter de leurs prérogatives pour provoquer l'agitation⁹⁶⁶. Certains soulignent ainsi qu'une question « *relative au travail risquerait de servir de prétexte, notamment dans un contexte plus général de tension dans l'établissement* »⁹⁶⁷. De toute façon, s'il n'y avait ne serait-ce qu'élections de représentant des détenus-travailleurs, les individus élus ne seraient pas représentatifs, car « *les plus faibles d'entre eux seraient manipulés* »⁹⁶⁸.

Un deuxième argument s'appuie sur l'absence de conscience collective qui paraît exclure toute possibilité de réforme : « *en prison c'est chacun pour soi !* »⁹⁶⁹ Il n'y a pas non plus unité d'activité entre les prisonniers, qui travaillent tantôt au service général, tantôt en régie

⁹⁶⁰ Entretien avec le responsable du travail d'une maison d'arrêt.

⁹⁶¹ Entretien avec le directeur d'une maison d'arrêt.

⁹⁶² *Ibidem*.

⁹⁶³ Article D. 442 du Code de procédure pénale. V. FAVARD, in « Le détenu citoyen », *RPDP* 1989, 257 (spéc. p. 266) ; V. aussi circulaire AP 85-04G2, 7 janvier 1985, BO min. Just., n° 17, p. 225 ; Note AP n° 96-1881GB, 19 juin 1996 : BO min. Just., n° 63, p. 154. Le rôle actuel de ces associations est toutefois très réduit, les actions culturelles étant désormais gérées par le SPIP, v. sur ce point, Dictionnaire permanent, Action sociale, v. Détenus, n° 129 a.

⁹⁶⁴ Par ex., V. TARDY, « Le travail en milieu carcéral : Essai d'un bilan », *RPDP* 1997, 227 (spéc. p. 230).

⁹⁶⁵ Par ex., *Paroles de détenus sur le travail*, Programme d'étude financé par l'Administration Pénitentiaire et la FARAPEJ (Fédération des Associations Réflexion Action Prison et Justice), par P. DUBECHOT en collaboration avec E. DAVID et P. LE QUEAU, CREDOC, Collection des rapports, n° 224, décembre 2002, p. 14. Entretien avec un responsable d'une direction régionale de l'administration pénitentiaire, le responsable du travail d'une maison d'arrêt, la directrice adjointe d'une maison centrale et des responsables de la Direction de l'administration pénitentiaire.

⁹⁶⁶ *Paroles de détenus sur le travail*, op. cit., p. 14)

⁹⁶⁷ Entretien avec la directrice adjointe d'une maison centrale, des responsables de Direction de l'administration pénitentiaire et le directeur d'un centre de détention.

⁹⁶⁸ Entretien avec la directrice adjointe d'une maison centrale.

⁹⁶⁹ *Paroles de détenus sur le travail*, op. cit., p. 14. « *Les détenus représentent avant tout un danger pour les autres prisonniers* » (entretien avec des responsables de la Direction de l'administration pénitentiaire).

ou en concession, autant de modalités difficilement assimilables pour permettre notamment de se constituer en acteur collectif⁹⁷⁰.

Un troisième argument n'est pas très éloigné d'un discours patronal traditionnel lorsqu'il suggère qu'un droit à la revendication collective apparaît incompatible avec les pressions économiques ; ainsi, d'après un responsable d'établissement, « *si l'on devait poser des exigences supplémentaires, l'entreprise ne resterait pas en prison* »⁹⁷¹.

Enfin un quatrième argument émanant d'une partie de la doctrine oppose l'absence de contrat de travail, l'idée étant néanmoins contestée par d'autres auteurs⁹⁷². Ce qui est certain c'est que « *la revendication collective se heurte à l'absence d'interlocuteur direct, le concessionnaire n'étant aucunement lié aux détenus, dans la mesure où il se contente de signer une convention avec l'administration pénitentiaire* »⁹⁷³ ; si l'on envisage le travail en régie ou au service général, il est difficile d'assimiler, en l'état, l'administration pénitentiaire à un simple employeur, dans la mesure où elle conserve en même temps ses prérogatives de gardienne⁹⁷⁴.

Existence de mouvements de revendication collective. – Dans les établissements visités, aucune allusion n'a été faite par les responsables à l'existence d'arrêts de travail ou même de revendications. Pour autant, si des actions collectives ont nécessairement vocation à demeurer parcellaires, il n'en reste pas moins qu'elles ont pu ou peuvent parfois exister. Historiquement, l'année 1972 marque ainsi une date dans l'histoire du travail pénitentiaire, puisqu'elle a vu apparaître, pour la première fois, de véritables conflits du travail dans les prisons : grèves, ralentissement de la production, revendications sous des formes diverses ; l'administration pénitentiaire a renoncé alors à invoquer l'obligation au travail, en vigueur à cette époque, pour justifier des sanctions disciplinaires ; on aurait assisté à l'époque à des discussions voire des négociations sur les salaires et les conditions de reprise du travail⁹⁷⁵. Des mouvements revendicatifs continueraient à exister aujourd'hui ; ainsi, des « grèves » se seraient produites récemment. Concrètement, « *les maisons centrales ont été dernièrement vidées des détenus les plus dangereux, ces derniers ayant été retransférés en maison d'arrêt, le temps de mettre en place des mesures plus sécuritaires ; certaines maisons centrales ont pu, en conséquence, se retrouver confrontées à un manque de main-d'œuvre, si bien que les détenus ont profité de la situation pour formuler des revendications voire se mettre en grève* »⁹⁷⁶.

Il est clair que l'argument sécuritaire constitue le principal obstacle pour une évolution des droits tout particulièrement en matière collective. Pour autant, il est parfois contesté par les acteurs de la vie pénitentiaire eux-mêmes ; ainsi, selon l'opinion marginale d'un responsable d'établissement, « *on pourrait effectivement envisager d'organiser une représentation*

⁹⁷⁰ V. FAVARD, in « Le détenu citoyen », *RPDP* 1989, 257 (spéc. p. 266).

⁹⁷¹ Entretien avec le directeur d'une maison d'arrêt.

⁹⁷² S. LORVELLEC, « Travail et peine », *RPDP* 1997, 207 (spéc. p. 220 : la multiplication des statuts spéciaux de travailleurs fait perdre du poids à cet argument) ; dans le même sens, M. DANTI-JUAN, « Les droits sociaux du détenu », in *La condition juridique du détenu*, Colloque organisé à l'occasion du 40^e anniversaire de l'Institut de sciences criminelles de Poitiers, Travaux de cet Institut, vol. 13, Cujas, 1994, 99 (spéc. p. 110 : l'absence de contrat de travail n'est pas un réel argument, puisque de très nombreux travailleurs se sont vus reconnaître des droits à caractère revendicatifs alors qu'ils ont un régime statutaire et non contractuel (ainsi notamment des agents publics).

⁹⁷³ Entretien avec le directeur d'une maison d'arrêt.

⁹⁷⁴ V. FAVARD, in « Le détenu citoyen », *RPDP* 1989, 257 (spéc. p. 266).

⁹⁷⁵ J. TALBERT, « Les problèmes généraux du travail pénal », *RPDP* 1972, 597 (spéc. p. 609).

⁹⁷⁶ Entretien avec un responsable de la Direction de l'administration pénitentiaire.

collective : certes, il existe des risques de caïdat, et l'on peut s'attendre à ce que la désignation de représentants ne résulte pas d'une liberté réelle, mais quelle est la situation à l'extérieur ? »⁹⁷⁷.

Quant à l'argument selon lequel en cas de reconnaissance de droit d'expression collective les concessionnaires fuiraient la prison, il n'apparaît pas décisif. L'un d'entre eux rappelle que *« c'est le moindre coût du travail qui explique sa présence et qu'au moment de signer le contrat, il ne s'était pas interrogé sur le point de savoir si les détenus bénéficiaient du droit de grève ; de fait, ce sont essentiellement les mouvements sociaux du personnel pénitentiaire qui occasionnent des difficultés »⁹⁷⁸.*

Ce qui est certain c'est que les détenus ne disposent d'aucun moyen direct de s'exprimer sur leurs conditions de travail et de défendre leurs intérêts en tant que travailleurs. Certains auteurs soulignent combien l'absence de négociation collective renforce les tensions et la violence en prison⁹⁷⁹. En réalité, les détenus travailleurs dépendent du seul bon vouloir de l'administration pénitentiaire qui peut d'une part entendre ou non certaines revendications, d'autre part prendre en compte plus ou moins sérieusement leurs conditions de travail et de rémunérations lors de la négociation qu'elle mène seule avec un éventuel futur concessionnaire.

Quoi qu'il en soit, en pratique, face à l'interdiction de toute expression collective, bien qu'elles n'aient pas été prévues par les textes, des alternatives, dont il paraît impossible de nier l'importance, existent.

2) Des alternatives existantes

Revendications individuelles. – L'absence de moyens d'expression collective ne fait pas obstacle aux revendications individuelles⁹⁸⁰. Ainsi, dans une maison d'arrêt, *« tout détenu qui souhaite faire une réclamation, relative notamment à la rémunération ou au règlement intérieur, est reçu par un responsable »⁹⁸¹* ; le règlement intérieur peut prévoir à ce sujet que *« les requêtes doivent être formulées par écrit et adressées au responsable du travail »* ; de l'avis de certains responsables, *« de tels entretiens sont d'ailleurs parfois positifs ; ils permettent notamment aux prisonniers de comprendre que la baisse de leur rémunération est due à la fréquence de leurs absences, ce dont ils n'ont pas toujours conscience »⁹⁸²*. Il en va de même dans une maison centrale où les revendications, qui portent essentiellement sur la rémunération, *« doivent être adressées par écrit au chef d'établissement ou à ses collaborateurs, cela conformément au règlement intérieur des ateliers de la RIEP ; elles sont alors traitées selon leur nature, conjointement, avec les responsables de la RIEP sur le site »⁹⁸³*. Ailleurs, les détenus seraient également *« libres de revendiquer individuellement ; en l'occurrence, la procédure est informelle, car le contact entre les détenus et le chef d'atelier est facile : le prisonnier est libre d'aborder ce dernier dans la cour ; les deux interlocuteurs*

⁹⁷⁷ Entretien avec le directeur d'une maison centrale.

⁹⁷⁸ Entretien avec un concessionnaire.

⁹⁷⁹ M. HERZOG-EVANS, *D* 2001, 566 ; M. DANTI-JUAN, op. cit. (spéc. p. 110) ; v. aussi FAVARD, in « Le détenu citoyen », *RPDP* 1989, 257 (spéc. p. 265).

⁹⁸⁰ Entretien avec un responsable d'une direction régionale de l'administration pénitentiaire.

⁹⁸¹ Entretiens avec le responsable du travail d'une maison d'arrêt et un responsable d'une direction régionale de l'administration pénitentiaire (selon ce dernier, un détenu qui souhaite faire une réclamation peut toujours prendre rendez-vous avec le chef d'établissement).

⁹⁸² Entretien avec le responsable du travail d'une maison d'arrêt.

⁹⁸³ Entretien avec la directrice adjointe d'une maison centrale.

peuvent alors parler tout en marchant... il n'y a pas besoin de solliciter un rendez-vous »⁹⁸⁴. Enfin, dans un autre établissement, « *les détenus peuvent écrire aux responsables de l'établissement ou à la Direction régionale* »⁹⁸⁵ ou bien encore « *exprimer de façon informelle, orale, leurs revendications auprès des agents de l'administration pénitentiaire lors des déplacements de ces derniers dans les ateliers* »⁹⁸⁶.

Les divers responsables rencontrés sont partagés dans leur appréciation desdites revendications individuelles. Si certains au niveau de la Direction centrale affirment que « *les chefs d'établissements répondent aux plaintes toute la journée* »⁹⁸⁷, certains responsables locaux considèrent, quant à eux, que « *les revendications n'ont rien d'excessif* »⁹⁸⁸. Bien plus, d'autres soulignent que le plus souvent « *les détenus se taisent et subissent leur sort en silence* » *alors même qu'il y a abus de la part de certains concessionnaires qui estiment les détenus taillables et corvéables à merci, et ne se privent pas notamment de propos et de comportements racistes* »⁹⁸⁹.

Réunions et représentation collective. – S'il est exact que les moyens d'expression collective traditionnels sont prohibés, il n'en reste pas moins qu'au niveau local certaines pratiques permettent de pallier, en partie, les inconvénients de cette situation. *Il arrive ainsi que soient organisées « des réunions dans chaque atelier avec les détenus »*⁹⁹⁰, en vue de les informer, par exemple, sur leur rémunération⁹⁹¹. On peut aussi « *demander aux intéressés de faire des propositions ; deux représentants, désignés par l'administration pénitentiaire, assistent alors aux réunions de coordination*. Par ailleurs, les détenus « *vérificateurs* »⁹⁹², voire « *les surveillants de l'administration pénitentiaire, servent, le cas échéant, de porte-parole* »⁹⁹³. Dans un établissement, il arrive que l'on développe « *une sorte de concertation informelle ; ainsi, à la cuisine, il est arrivé que les responsables de l'administration pénitentiaire organisent une discussion avec un tour de paroles, cela aux fins de régler un problème donné* »⁹⁹⁴. Le recours à ce type de pratique dépendrait des circonstances et ne serait en tout cas pas systématique ; ainsi face au problème posé par « *deux détenus meneurs épuisants, donnant continuellement en atelier des ordres à leurs codétenus* », les responsables de l'établissement n'ont pas envisagé une réunion mais eu recours unilatéralement à la mutation de l'un des deux meneurs⁹⁹⁵. Enfin, on se doit de signaler que même hors atelier il arrive dans certains établissements, que des « *représentants de bâtiment* » soient nommés, par exemple, par étage⁹⁹⁶. Ces initiatives démontrent que des évolutions, même limitées, sont envisageables.

Réformes envisagées. – Certaines propositions présentent un caractère utopique. L'idée a ainsi été suggérée selon laquelle le droit de grève pourrait être reconnu aux détenus sous

⁹⁸⁴ Entretien avec le gradé d'atelier d'un centre de détention.

⁹⁸⁵ Entretien avec la directrice adjointe d'un centre de détention.

⁹⁸⁶ Entretien avec le directeur d'un centre de détention.

⁹⁸⁷ Entretien avec un responsable de la Direction de l'administration pénitentiaire.

⁹⁸⁸ Entretien avec le responsable du travail d'une maison d'arrêt. *Contra* entretien avec le directeur d'un centre de détention (selon lequel « *le droit de grève ne peut pas être mis en place parce que les détenus sont de toute façon trop quémandeurs* »).

⁹⁸⁹ Entretien avec la directrice adjointe d'un centre de détention.

⁹⁹⁰ Entretien avec des responsables de la Direction de l'administration pénitentiaire.

⁹⁹¹ Entretien avec la directrice adjointe d'une maison centrale.

⁹⁹² *Ibidem.*

⁹⁹³ Entretien avec des responsables de la Direction de l'administration pénitentiaire.

⁹⁹⁴ Entretien avec le gradé d'atelier d'un centre de détention.

⁹⁹⁵ *Ibidem.*

⁹⁹⁶ Entretien avec la directrice adjointe d'un centre de détention.

réserve d'être rigoureusement encadré par une procédure spécialement prévue à cet effet : respect d'un préavis, exercice limité à certaines parties de l'établissement, à certaines heures de la journée et pour une durée limitée, mesures de sécurité supplémentaires — fouille avant et après la grève, nombre accru de surveillants sur les lieux de grève, possibilité pour le chef d'établissement de requérir la présence des forces de l'ordre —, etc.⁹⁹⁷

Plus sérieusement, dans un avis du décembre 1987⁹⁹⁸, le Conseil économique et social a proposé de donner un droit et des moyens d'expression au travailleur-détenu par l'affichage des informations, la pose de panneaux ou boîtes à réclamation ou suggestion dans chaque atelier, l'élection d'un délégué d'atelier et des réunions périodiques en présence de représentants du concessionnaire et de l'administration pénitentiaire.

Avant cela, une circulaire datant de 1975⁹⁹⁹s'était, elle aussi, prononcée en faveur de la création d'organes collectifs : il était ainsi préconisé de créer des réunions de concertation pour que les détenus puissent exprimer leur point de vue entre autres sur l'organisation du travail.

L'interdiction actuelle de toute représentation collective entraîne un éloignement certain du droit commun, mais plus encore l'absence de prévision juridique concernant la rupture de la relation de travail contribue à faire du travail pénitentiaire une catégorie d'exception, qui n'a plus aucun rapport avec le monde du travail existant à l'extérieur.

C. – L'interruption de la relation de travail : l'absence de prévision juridique

Faute de réelles précisions juridiques, en cas de rupture de la relation de travail, le détenu ne bénéficie de quasiment aucune garantie au regard d'un encadrement particulièrement allégé de l'interruption de l'accès au travail (1). En revanche, la rupture consécutive à une décision prise dans le cadre d'une commission disciplinaire est, quant à elle, très formalisée ; mais cette procédure, qui s'applique uniquement dans certains cas, se rapproche plus du procès pénal que des règles applicables à un licenciement disciplinaire (2).

1) Un encadrement allégé de l'interruption non disciplinaire

En l'absence de réglementation, les causes de rupture de la relation de travail sont très fréquentes (a) et les modalités de cette rupture sont aléatoires (b).

a) Une diversité de causes

Le Code de procédure pénale ne prévoit nullement les causes de rupture de la relation de travail, sauf à préciser que l'inobservation des ordres et instructions données pour l'exécution d'une tâche peut entraîner la mise à pied ou le déclassement d'emploi¹⁰⁰⁰. Or, en pratique, les raisons qui justifient la cessation du travail par le détenu sont bien plus nombreuses ; elles

⁹⁹⁷ J.-B. BUREILLER, « Le travail pénitentiaire », Mémoire DEA Droits de la personne et protection de l'humanité, mention droit privé, Université de Bourgogne, 1999-2000, p. 49-50.

⁹⁹⁸ Avis du 9 décembre 1987, *RPDP* 1989, 63 (spéc. p. 88).

⁹⁹⁹ Circulaire Lecanuet du 26 mai 1975, texte cité par Favard, *in* « Le détenu citoyen », *RPDP* 1989, 257 (spéc. p. 265) et V. TARDY, *op. cit.* (spéc. p. 230).

¹⁰⁰⁰ Article D. 99 du Code de procédure pénale.

sont mêmes plus fréquentes que dans le monde libre, compte tenu des contraintes qu'impliquent la situation d'enfermement. Plus précisément, la rupture de la relation de travail peut être consécutive aussi bien à l'initiative du détenu-travailleur (1°) qu'à des raisons économiques (2°), ou d'ordre extra professionnel (3°) ou encore à une faute professionnelle non attentatoire à l'ordre de la prison (4°).

1° L'interruption à l'initiative du détenu

Liberté de principe. – Bien qu'aucun texte ne parle de « démission »¹⁰⁰¹, on souligne en pratique que « *Quel que soit l'établissement pénitentiaire où il est incarcéré, le détenu conserve la faculté de démissionner de son poste de travail* »¹⁰⁰². La rupture à l'initiative du détenu entraîne en principe son déclassement par l'administration pénitentiaire¹⁰⁰³. Certains responsables d'établissement n'hésitent pas - oubliant l'abolition du travail obligatoire ?- à préciser que « *le détenu n'a pas un droit à démissionner qu'il imposerait mais que cette « démission » est en pratique acceptée par l'administration pénitentiaire* »¹⁰⁰⁴.

Les raisons de la « démission » sont variables : « *l'intéressé peut souhaiter interrompre son activité soit pour maladie, soit pour préparer son futur procès, lorsqu'il est incarcéré en maison d'arrêt, soit encore parce qu'il ne se trouve pas bien dans son environnement de travail* »¹⁰⁰⁵ ; souvent également, les prisonniers demanderaient « *à cesser le travail peu de temps avant leur libération* »¹⁰⁰⁶. Il est, plus généralement, à relever que certains détenus apprécieraient cette souplesse du système, qui leur permet de cesser librement et à tout moment le travail¹⁰⁰⁷.

Préavis de rupture. - Le détenu peut être éventuellement tenu de respecter un préavis. Le modèle de support d'engagement professionnel fourni par la Direction centrale impose ainsi le respect d'un préavis, après la période d'essai¹⁰⁰⁸. En pratique, certains supports d'engagement professionnel utilisés en maison d'arrêt prévoient effectivement qu'après la période d'essai, le détenu doit respecter un préavis de quinze jours ; ailleurs, en centre de détention, ce délai est de trente jours¹⁰⁰⁹ ; inversement, ailleurs, il n'y a aucun préavis à respecter¹⁰¹⁰. On peut estimer que pareille absence peut nuire à l'organisation du travail en

¹⁰⁰¹ La possibilité non pas de « démissionner » mais de demander son déclassement est, par exemple, prévue dans le support d'engagement professionnel utilisé dans une maison d'arrêt (v. document en annexe).

¹⁰⁰² Entretien avec la directrice adjointe d'une maison centrale ; conclusions recueillies au cours d'une réunion de la commission de classement d'un centre de détention ; document établissant les règles de fonctionnement de la commission de classement à Eysses (v. annexe) ; entretien avec le gradé d'atelier d'un centre de détention.

¹⁰⁰³ Entretien avec le gradé d'atelier d'un centre de détention ; entretien avec la directrice adjointe d'un autre centre de détention.

¹⁰⁰⁴ Entretien avec le directeur d'une maison d'arrêt. D'après le responsable du travail de ce même établissement, « *on accorde toujours au détenu la possibilité de démissionner sans difficulté* ».

¹⁰⁰⁵ Entretien avec le directeur d'une maison d'arrêt.

¹⁰⁰⁶ Entretien avec le responsable du travail d'une maison d'arrêt.

¹⁰⁰⁷ *Paroles de détenus sur le travail*, Programme d'étude financé par l'Administration Pénitentiaire et la FARAPEJ (Fédération des Associations Réflexion Action Prison et Justice), par P. DUBECHOT en collaboration avec E. DAVID et P. LE QUEAU, CREDOC, Collection des rapports, n° 224, décembre 2002, p. 24.

¹⁰⁰⁸ Modèle figurant en annexe du Guide d'élaboration du diagnostic et de construction du Plan d'Action de l'établissement.

¹⁰⁰⁹ Cf. le support d'engagement professionnel utilisé pour les travaux de façonnage-usinage en usage dans un centre de détention, sous le régime de la RIEP.

¹⁰¹⁰ Entretien avec la directrice adjointe d'un centre de détention.

prison alors qu'une telle obligation tout en rapprochant le statut du détenu travaillant du salarié crédibiliserait le travail en prison auprès d'éventuels concessionnaires. Ce serait en réalité **oublier** que le travail manque en prison et qu'à tout moment l'administration peut mettre à disposition un remplaçant.

On notera enfin que, par dérogation au droit commun du travail, les détenus à qui l'on retire le bénéfice d'une mesure de semi-liberté ou d'un placement à l'extérieur¹⁰¹¹ sont également contraints de quitter leur employeur sans préavis, bien qu'ils bénéficient le cas échéant d'un contrat de travail¹⁰¹².

2° L'interruption due à des raisons économiques

L'absence d'activité constitue une autre cause d'arrêt du travail¹⁰¹³. Sur le mois ou sur l'année, il peut ainsi y avoir des périodes d'inactivité¹⁰¹⁴. Les détenus cessent alors le travail. En tout état de cause, ils n'ont droit à aucune indemnité.

Les clauses et conditions générales d'emploi de détenus par les entreprises concessionnaires prévoient que le contrat de concession est conclu pour une durée indéterminée. Selon l'article 3.1, le contrat peut alors prendre fin à tout moment, sous réserve d'un préavis minimum de dénonciation de trois mois de la part du concessionnaire ou de l'administration. L'article 3.2 stipule ensuite que l'administration se réserve le droit de suspendre la concession sans préavis en cas d'urgence en lien avec l'exercice de ses missions¹⁰¹⁵.

3° L'interruption pour un motif extraprofessionnel

Certaines raisons d'ordre extraprofessionnel obligent l'administration pénitentiaire à prononcer le déclassement du détenu dans la mesure où ce dernier n'est plus en mesure de se rendre sur les lieux du travail. Outre différents motifs d'absences (maladie etc.), on retrouve parmi les contraintes d'ordre extraprofessionnel des décisions de « punition de cellule », de placement à l'isolement, de transfert d'un établissement à un autre et l'hypothèse de libération. Enfin, une décision de retrait d'une mesure de placement à l'extérieur ou de semi-liberté peut conduire à un licenciement en cas d'existence d'un contrat de travail.

Punition de cellule. – Pour des raisons d'ordre extraprofessionnel un détenu peut être sanctionné par un confinement en cellule individuelle ordinaire¹⁰¹⁶ ou par une mise en cellule disciplinaire¹⁰¹⁷. De ce fait il ne pourra pas occuper son poste de travail. La punition de cellule peut être parfois assez longue (jusqu'à 45 jours). De fait, le plus souvent, semble-t-il, en fonction de la durée de la punition de cellule, on procèdera à un déclassement conduisant à la

¹⁰¹¹ V. articles 723-2 et D. 124 du Code de procédure pénale.

¹⁰¹² B. BOULOC, *Pénologie, Exécution des sanctions, adultes et mineurs*, 2^e éd., Dalloz, 1998, n° 286 ; entretiens avec un conseiller d'insertion et de probation et un responsable d'une direction des services pénitentiaires d'insertion et de probation.

¹⁰¹³ Entretien avec la directrice adjointe d'une maison centrale.

¹⁰¹⁴ Rapport d'information fait au nom de la commission des Finances, du contrôle budgétaire et des comptes économiques de la Nation sur la mission de contrôle sur le compte de commerce 904-11 de la Régie Industrielle des Etablissements Pénitentiaires (RIEP), par P. LORIDANT, 2002, p. 31 (<http://www.senat.fr>).

¹⁰¹⁵ V. aussi l'article 13 du contrat de concession, relatif aux règlements des litiges entre l'administration pénitentiaire et le concessionnaire : il permet le cas échéant de résilier le contrat à l'initiative de l'administration.

¹⁰¹⁶ Articles D. 251 et D. 251-2 du Code de procédure pénale.

¹⁰¹⁷ Articles D. 251 et D. 251-3 du Code de procédure pénale.

perte de l'emploi¹⁰¹⁸ ou on restera dans une situation voisine d'une suspension de la relation de travail pour mise à pied à l'extérieur de la prison. Cependant, on doit relever que le Code de procédure pénale prévoit uniquement des possibilités de « mise à pied d'un emploi pour une durée maximum de huit jours » ou de « déclassement d'un emploi », si « la faute disciplinaire a été commise à l'occasion de l'activité »¹⁰¹⁹. De fait, il y a donc pour des raisons extraprofessionnelle intervention de sanctions concernant l'activité professionnelle, hors toute prévision textuelle. En pratique, tout semble dépendre des circonstances : par exemple, dans un centre de détention, « *la punition de cellule n'entraîne pas systématiquement un déclassement lorsque la durée de l'enfermement ne dure pas plus de trois ou quatre jours, mais il en va différemment si la peine s'élève à une durée de quarante-cinq jours* »¹⁰²⁰.

Placement à l'isolement. - Le placement à l'isolement n'a pas de caractère disciplinaire ; il est justifié par des raisons sécuritaires et peut d'ailleurs être sollicité par le détenu lui-même¹⁰²¹. En pratique, il contraint aussi le détenu à cesser le travail ; dans certains établissements, le déclassement paraît systématique, car « *la durée de la mise à l'isolement, renouvelable tous les trois mois, est toujours longue* »¹⁰²².

Le Conseil d'Etat a jugé que la décision de placement à l'isolement devait être considérée comme une mesure faisant grief, ouvrant un recours en annulation ; il ne s'agit donc pas d'une mesure d'ordre intérieur¹⁰²³. Cette décision, qui constitue un revirement de jurisprudence¹⁰²⁴, doit être approuvée, car ainsi que l'ont relevé les juges, si les textes prévoient que les conditions de l'incarcération du détenu ne sont pas affectées, ce dernier perd néanmoins toute possibilité d'accéder aux activités organisées en prison, tel que le travail. La conséquence immédiate de cette jurisprudence est d'obliger l'administration pénitentiaire à motiver la prise de cette mesure.

Transfert / libération. - Le transfert du détenu vers un autre établissement, comme sa libération, amènent à prononcer le « déclassement » de l'intéressé¹⁰²⁵. Le Conseil d'Etat considère que le transfert d'un détenu d'un établissement à un autre constitue une mesure d'ordre intérieur, au motif que cette nouvelle affectation ne modifie pas les conditions de sa détention¹⁰²⁶. Or, c'est oublier que le transfert va éventuellement peser sur les conditions de vie du détenu et sur celles de sa famille ; il en va ainsi lorsque le transfert entraîne la perte d'un emploi et, par conséquent, d'un revenu¹⁰²⁷.

¹⁰¹⁸ Entretien avec le directeur d'une maison d'arrêt.

¹⁰¹⁹ Article D. 251, 1° et 2° du Code de procédure pénale.

¹⁰²⁰ Entretien avec la directrice adjointe d'un centre de détention.

¹⁰²¹ Articles D. 283-1 et D. 283-2 du Code de procédure pénale.

¹⁰²² *Ibidem*.

¹⁰²³ CE 30 juillet 2003, *ALD Pénal*, n° 2/2003, p. 74, obs. P.R. ; *D* 2004, 1096, obs. E. PECHILLON, et *JCP* 2004, II, 10067, note S. PETIT, confirmant CAA Paris, 5 nov. 2002, *D* 2003, 377, concl. J.-P. DEMOUVEAUX et *RPDP* 2003, 389, obs. J.-P. CERE et E. PECHILLON, « Le contrôle du placement à l'isolement : une nouvelle étape dans la formation du droit pénitentiaire ». Pour l'annulation d'une décision de mise à l'isolement, v. CAA Marseille, 15 janv. 2004, *Actualité juridique Pénal* 2004, 164, note J.-P. CERE.

¹⁰²⁴ CE 28 fév. 1996, Fauqueux, *Recueil Lebon*, p. 52 ; *D* 1996, IR, 134 ; *RFD adm.* 1996, 396 ; *Petites affiches*, 23 juin 1997, p. 16, note M. HERZOG-EVANS ; *RSC* 1997, 447, obs. P. PONCELA.

¹⁰²⁵ Rapport, P. LORRIDANT, op. cit. ; l'auteur propose (mesure 37) d'instituer des causes de licenciement économique pour que le détenu bénéficiaire du chômage (transferts en quartier disciplinaire ou dans un autre établissement, fin de peine et sortie de prison).

¹⁰²⁶ CE, 2 fév. 2000, Glaziou, req. n° 155607, cité par J.-P. Céré, *D* 2001, 564 ; dans le même sens TA Paris, 14 mars 2002, Ségura, req. 1072447, inédit, cité par J.-P. Céré, *D* 2003, 921.

¹⁰²⁷ J.-P. CERE, *D* 2001, 564.

Retrait d'une mesure de placement extérieur ou de semi-liberté. – Le retrait d'une mesure de placement à l'extérieur ou de semi-liberté, désormais décidé exclusivement par le juge de l'application des peines¹⁰²⁸, entraîne la réincarcération du condamné — au besoin immédiate¹⁰²⁹ — ; par conséquent, ce dernier étant empêché de se rendre à son travail, dès lors qu'il bénéficie d'un contrat de travail, sera licencié¹⁰³⁰. En l'absence de contrat de travail, il sera au moins temporairement déclassé.

Le retrait de la mesure de placement ou de semi-liberté est justifié lorsque leurs conditions ne son plus remplies, quant le condamné commet un manquement aux obligations qui lui sont imposées ou s'il fait preuve de mauvaise conduite¹⁰³¹. Cela dit, en général, les détenus en semi-liberté ou placés à l'extérieur poseraient peu de problèmes au travail¹⁰³². D'après le responsable d'une association accueillant des condamnés placés à l'extérieur ou en semi-liberté, ces derniers « *savent, en effet, qu'il est de leur intérêt de bien se tenir ; ainsi, depuis 1995, seuls deux condamnés ont posé des difficultés réelles* » ; au demeurant, l'association qui est tenue de prévenir l'administration pénitentiaire en cas d'incident¹⁰³³, octroie « *une certaine marge de liberté aux personnes prises en charge, en leur accordant, par exemple, la possibilité de sortir un peu plus tôt du travail pour se rendre au supermarché avant de réintégrer la prison* » ; les responsables n'avertiraient véritablement l'administration pénitentiaire qu'en cas d'absence. Au niveau des Services Pénitentiaires d'Insertion et de Probation, la politique développée varierait selon la personnalité des différents conseillers : « *si certains d'entre eux se montrent intransigeants sur les absences et estiment qu'il faut prévenir systématiquement le juge de l'application des peines, les autres font preuve de plus de souplesse* »¹⁰³⁴.

4° L'interruption pour faute ou insuffisance professionnelle

Une faute du détenu travailleur qui serait qualifiée dans une entreprise extérieure de « faute disciplinaire » sera regardée en prison, dans certains cas, comme une faute professionnelle non attentatoire à l'ordre de la prison. Il en va ainsi du refus de travailler, d'un absentéisme injustifié, du non-respect des consignes de travail. Ce type de comportement pourra conduire à l'interruption de l'accès au travail. Il en ira de même en cas d'insuffisance professionnelle.

Refus de travailler / absentéisme injustifié. – Dès lors qu'un détenu, bien que présent sur les lieux de travail, se refuse à travailler, il fait l'objet d'un déclassé ; ainsi, un chef d'atelier d'une maison centrale précise qu'il « *n'hésite pas à renvoyer les détenus qui ne veulent pas travailler : si l'intéressé n'a rien fait pendant deux heures, la sanction est immédiate* »¹⁰³⁵.

¹⁰²⁸ Articles 723-2, 723-26, D. 117-2 et D. 147-30 du Code de procédure pénale.

¹⁰²⁹ Article D. 124 du Code de procédure pénale.

¹⁰³⁰ Entretien avec un conseiller d'insertion et de probation.

¹⁰³¹ Articles 723-2, 723-26 et D. 49-25 du Code de procédure pénale.

¹⁰³² Entretien avec un conseiller d'insertion et de probation.

¹⁰³³ V. article 10 de la convention cadre de placement à l'extérieur, utilisée par un Service pénitentiaire d'insertion et de probation (cf. annexe) ; v. *supra*.

¹⁰³⁴ Entretien avec un responsable d'association employant des condamnés en semi-liberté ou en placement à l'extérieur.

¹⁰³⁵ Entretien avec le chef d'atelier de fabrication de filets d'une maison centrale.

Qu'en est-il en cas d'absence ? Pendant la durée de son absence, le détenu n'est pas payé¹⁰³⁶ et il ne bénéficie d'aucune garantie formelle quant à la perspective de retrouver son poste de travail¹⁰³⁷. Cela dit, en pratique, il n'encourt aucune sanction si son absence est justifiée ; il retrouverait à la suite d'une période de suspension, non dite, son emploi¹⁰³⁸ ; une note de Direction régionale prévoit, à cet égard, que les absences peuvent être justifiées par un arrêt de travail médical ou un impératif administratif ou judiciaire¹⁰³⁹. C'est alors au détenu qu'il appartient d'expliquer la cause de son absence¹⁰⁴⁰ ; ainsi, en maison d'arrêt, le support d'engagement professionnel stipule que le travailleur doit signaler et motiver toute absence le jour même par écrit, conformément à l'article § 3.2 du règlement intérieur des ateliers¹⁰⁴¹.

En revanche, les absences injustifiées font l'objet de sanctions. Il reste qu'une absence même injustifiée n'entraîne pas automatiquement un déclassement, cette sanction étant selon certains rarement prononcée¹⁰⁴². L'administration pénitentiaire ferait preuve ici d'une certaine bienveillance¹⁰⁴³ ; ainsi, un chef d'atelier interrogé déclare « *essayer de comprendre les motivations du détenu absent, qui peut avoir un problème personnel, familial ou autre...* »¹⁰⁴⁴ ; ailleurs, les absences répétées donnent lieu à des sanctions graduées ; ainsi dans une maison d'arrêt, « *avant de prononcer le déclassement d'un détenu, ce dernier fait l'objet d'un premier avertissement* »¹⁰⁴⁵ ; de même, dans un centre de détention, « *la première absence injustifiée entraîne des remontrances de la part du surveillant ; la deuxième absence donne lieu à un compte rendu d'incident, ce qui signifie que la faute est mentionnée dans le dossier et que le détenu est convoqué par un responsable de l'administration pénitentiaire ; à la troisième absence, le détenu passe en commission de discipline qui lui adresse un avertissement ; enfin, la quatrième absence est sanctionnée par un déclassement* »¹⁰⁴⁶. Cela dit, une fois qu'un détenu a été déclassé pour cause d'absences injustifiées, il doit refaire une demande d'emploi s'il souhaite à nouveau travailler ; « *il sera alors placé à la fin de la liste d'attente* »¹⁰⁴⁷. En définitive, là aussi, il semble que les règles demeurent variables d'un établissement à un autre : dans certains cas, une réelle rigueur est exigée et la perte d'emploi peut intervenir rapidement, tandis qu'ailleurs il est fait preuve de plus de souplesse¹⁰⁴⁸.

¹⁰³⁶ Ce que prévoient les règlements intérieurs d'ateliers de concession et de service général d'une maison d'arrêt, le règlement intérieur des ateliers de la RIEP d'une maison centrale, ainsi que le modèle de règlement fourni en annexe Guide d'élaboration du diagnostic et de construction du Plan d'Action de l'établissement (v. documents en annexe) ; entretien avec la directrice adjointe d'un centre de détention.

¹⁰³⁷ Ce qu'admet un responsable d'une direction régionale de l'administration pénitentiaire.

¹⁰³⁸ Ainsi en cas de maladie (entretiens avec les directrices adjointes d'un centre de détention et d'une maison centrale).

¹⁰³⁹ Note d'une direction régionale de l'administration pénitentiaire.

¹⁰⁴⁰ Entretien avec le gradé d'atelier d'un centre de détention (« *les détenus doivent justifier leur absence pour maladie par un certificat médical* »).

¹⁰⁴¹ V. document en annexe.

¹⁰⁴² Entretien avec le chef d'atelier de fabrication de chemisettes d'une maison centrale.

¹⁰⁴³ L'une des difficultés à laquelle est parfois confrontée paradoxalement l'administration pénitentiaire, c'est de contrôler ces absences (conclusions recueillies au cours d'une réunion de la commission de classement d'un centre de détention à laquelle nous avons pu assister). Eventuellement, ce sont le surveillant et les contremaîtres qui relèvent les absences (entretien avec le responsable du travail d'une maison d'arrêt). Dans certains cas, on envisage de mettre en place « comme à l'extérieur » des systèmes de pointage ou de contrôle de la présence, afin d'éviter les absences injustifiées (entretien avec un responsable d'une direction régionale de l'administration pénitentiaire).

¹⁰⁴⁴ Entretien avec le chef d'atelier de fabrication de chemisettes d'une maison centrale.

¹⁰⁴⁵ Entretien avec le responsable du travail d'une maison d'arrêt.

¹⁰⁴⁶ Entretien avec le gradé d'atelier d'un centre de détention.

¹⁰⁴⁷ Entretien avec la directrice adjointe d'un centre de détention.

¹⁰⁴⁸ Entretien avec des responsables de la Direction de l'administration pénitentiaire.

Non respect des consignes de travail. – L'inobservation des ordres et instructions données pour l'exécution d'une tâche peut entraîner la mise à pied ou le déclassement d'emploi ; il s'agit de la seule précision donnée par le Code de procédure pénale, à l'article D. 99. Les règlements intérieurs en usage dans plusieurs établissements prévoient parallèlement qu'en cas de non respect des consignes de travail, le responsable de l'atelier peut demander au directeur de l'établissement de prendre des sanctions.

Ayant certainement des raisons valables de penser que l'absorption de certains cachets puisse diminuer notablement la capacité à respecter les consignes de sécurité, certains responsables d'établissement mentionnent « *la prise de cachets* » comme cause de déclassement, « *dès lors que le détenu est amené à utiliser une machine potentiellement dangereuse* »¹⁰⁴⁹. En général, l'administration proposerait un autre poste de travail lorsqu'un détenu, du fait d'un traitement médical ne peut travailler en sécurité (travail sur machine et risque d'inattention ou de somnolence)¹⁰⁵⁰.

Insuffisance professionnelle. – D'après un responsable de la Direction centrale, « *l'insuffisance professionnelle ne constitue pas une cause de déclassement ; en d'autres termes, l'absence de référence au droit commun est ici plus protectrice des détenus* »¹⁰⁵¹. Une telle estimation est, toutefois, erronée : tous les acteurs locaux affirment, au contraire, la nécessité dans laquelle ils se trouvent de sanctionner l'insuffisance professionnelle¹⁰⁵² ; « *les concessionnaires attendent, en effet, des rendements, de telle sorte que l'on ne peut pas se permettre de maintenir à leur poste de travail des détenus qui sont inefficaces, à moins de risquer de perdre le marché* »¹⁰⁵³ ; les règlements intérieurs des ateliers de concession¹⁰⁵⁴, du service général¹⁰⁵⁵ et de la RIEP¹⁰⁵⁶ prévoient d'ailleurs, la possibilité de prononcer un déclassement pour insuffisance professionnelle, lorsque le détenu ne parvient pas à s'adapter à son poste de travail — le modèle de règlement d'atelier figurant dans le Pacte 2 précise que le déclassement, dont l'opportunité est appréciée par l'administration pénitentiaire, peut être sollicité par l'entreprise ou par la RIEP¹⁰⁵⁷. Cela dit, les responsables s'efforceraient « *malgré tout de concilier les impératifs économiques avec les intérêts du détenu ; lorsque c'est possible, on tente ainsi d'affecter ce dernier à un poste plus adéquat* »¹⁰⁵⁸ ; au demeurant, au moins dans certains établissements, « *les déclassements pour insuffisance professionnelle sont rares* »¹⁰⁵⁹.

L'absence d'énumération légale des causes de rupture de la relation de travail est d'autant plus préjudiciable aux condamnés que la procédure obéit, en la matière, à des modalités parfaitement aléatoires.

¹⁰⁴⁹ Entretien avec la directrice adjointe d'un centre de détention.

¹⁰⁵⁰ Source : Direction de l'administration pénitentiaire.

¹⁰⁵¹ Entretien avec un responsable de la Direction de l'administration pénitentiaire.

¹⁰⁵² Conclusions recueillies lors d'une réunion de la commission de classement d'un centre de détention, à laquelle nous avons assisté.

¹⁰⁵³ Entretien avec le responsable du travail d'une maison d'arrêt ; entretien avec le responsable de la formation d'une maison centrale.

¹⁰⁵⁴ En vigueur dans une maison d'arrêt (v. document en annexe).

¹⁰⁵⁵ En vigueur dans une maison d'arrêt (v. document en annexe).

¹⁰⁵⁶ Utilisé à la maison centrale de Saint-Martin de Ré.

¹⁰⁵⁷ Annexe du Guide d'élaboration du diagnostic et de construction du Plan d'Action de l'établissement.

¹⁰⁵⁸ Entretien avec le chef d'atelier de fabrication de filets (concession) d'une maison centrale (« *quand un détenu est inapte à travailler sur un poste donné, on essaie de l'affecter à un emploi plus adéquat ; toutefois, en cas d'impossibilité, son renvoi sera prononcé : tel sera le cas de quelqu'un qui ne peut pas travailler debout ou qui a un handicap des mains* »).

¹⁰⁵⁹ Entretien avec la directrice adjointe d'un centre de détention.

b) Des modalités aléatoires

Les dispositions relatives aux sanctions applicables en cas de faute professionnelle sont fragmentaires ; comme il a été dit, l'article D. 99 du Code de procédure pénale prévoit seulement que l'inobservation des ordres et instructions données pour l'exécution d'une tâche peut entraîner la mise à pied ou le déclassement d'emploi. Finalement, seuls les règlements intérieurs d'atelier envisagent, le cas échéant, la nature des sanctions professionnelles : avertissement écrit, changement de poste, mise à pied pour une durée déterminée, déclassement¹⁰⁶⁰. En pratique, ces sanctions, qui peuvent induire à terme ou immédiatement une interruption temporaire ou définitive d'accès au travail, sont identiques à celles qui sanctionnent des fautes disciplinaires – au sens d'attentatoires à l'ordre de la prison - à l'exception du changement de poste qui ne figure pas dans la liste des sanctions disciplinaires prévues par les articles D. 251 et suivants du Code de procédure pénale¹⁰⁶¹.

Le régime de ces mesures n'est pas précisé. Lorsqu'il s'agit de prononcer des sanctions à caractère exclusivement professionnel, le passage en commission de discipline n'est pas prévu¹⁰⁶². La procédure apparaît en pratique plus ou moins formalisée selon les établissements pénitentiaires. Ainsi, dans une maison d'arrêt, les responsables indiquent respecter « *une procédure rigoureuse* », toute sanction étant « *systématiquement notifiée à l'intéressé* »¹⁰⁶³. A l'inverse, dans un centre de détention accueillant de nombreux délinquants sexuels, il existerait un très faible formalisme, les responsables estimant que les détenus auxquels ils ont affaire sont « *suffisamment sérieux* » ; un tel constat conduirait, par exemple, à voir « *le gradé simplement formuler des avertissements oralement* »¹⁰⁶⁴ ; on doit cependant observer que le document relatif au fonctionnement de la commission de classement de cet établissement impose le respect de règles précises dans l'hypothèse de demande de déclassement ; celle-ci doit faire l'objet d'un avis motivé ; elle est ensuite examinée par la commission dont la décision donne lieu à une notification écrite sur un formulaire type¹⁰⁶⁵.

La question se pose de savoir si l'intéressé dispose d'un recours contre la décision de déclassement. Certains responsables avouent ne rien en savoir¹⁰⁶⁶. On notera que, le Tribunal administratif de Nantes a accepté le recours contre une telle décision¹⁰⁶⁷.

¹⁰⁶⁰ V. le règlement intérieur des ateliers de la RIEP en vigueur dans une maison centrale (avertissement écrit, changement de poste, « déclassement ») et les règlements intérieurs d'ateliers et du service général d'une maison d'arrêt (avertissement écrit, changement de poste, mise à pied pour une durée indéterminée, déclassement) ; v. documents en annexe.

¹⁰⁶¹ V. *infra*.

¹⁰⁶² L'ancien article D. 98, qui prévoyait la possibilité de sanctionner l'inobservation des ordres et instructions données pour l'exécution d'une tâche par des sanctions disciplinaires a été abrogé (décret n° 98-1099 du 8 déc. 1998).

¹⁰⁶³ Entretien avec le responsable du travail d'une maison d'arrêt.

¹⁰⁶⁴ Entretien avec la directrice adjointe d'un centre de détention.

¹⁰⁶⁵ V. Document en annexe.

¹⁰⁶⁶ Selon le responsable du travail d'une maison d'arrêt, un tel recours n'existe pas ; des responsables de la Direction de l'administration pénitentiaire avouent, pour leur part, leur ignorance. Inversement, le directeur d'une maison d'arrêt confirme la possibilité d'agir en justice ; toutefois, d'après lui, le déclassement donne lieu à très peu de recours ; dans son établissement, l'intéressé n'a connu en tout et pour tout que trois cas, dont un seulement faisait allusion au travail ; « *cela s'explique en partie parce qu'il y a peu de déclassements (quarante ou cinquante par an, soit un par semaine en moyenne) ; il s'agit d'une procédure administrative : un premier recours doit être formé au niveau interne (directeur régional / administration centrale — celle-ci renvoie l'affaire au niveau régional —) ; ensuite, il est possible de saisir le tribunal administratif* ».

¹⁰⁶⁷ TA Nantes, 6 juillet 2000, cité par J.-P. CERE et E. PECHILLON, « Le contrôle du placement à l'isolement : Une nouvelle étape dans la formation du droit pénitentiaire », *RPDP* 2003, 389 (spéc. p. 403).

De façon générale, l'absence de prévision légale en la matière aurait dû être comblée en partie avec l'entrée en vigueur de la loi n° 2000-321 du 12 avril 2000 relative aux droits des citoyens dans leurs relations avec les administrations ; l'article 24 de cette loi prévoit que les décisions devant être motivées au sens de la loi du 11 juillet 1979 ne peuvent intervenir qu'après que l'intéressé ait été mis à même de présenter des observations écrites ou orales et ait pu demandé à être assisté d'un conseil ou représenté par un mandataire de son choix. Une circulaire du 9 mai 2003¹⁰⁶⁸ précise les conditions dans lesquelles les personnels pénitentiaires doivent appliquer la loi ; parmi les mesures pénitentiaires à caractère non disciplinaire, supposant le respect du principe contradictoire, sont visés la mise à pied et le déclassement d'emploi¹⁰⁶⁹. Les chefs d'établissement rencontrés ne semblent pas avoir connaissance de ces exigences.

La conclusion qui s'impose, en l'occurrence, c'est que les règles d'interruption de la relation de travail sont beaucoup trop imprécises. Ce flou est d'autant plus marquant qu'en comparaison, les sanctions décidées dans le cadre d'une procédure disciplinaire sont elles-mêmes réglementées rigoureusement.

2) Un encadrement précis de l'interruption disciplinaire

Le Code de procédure pénale énumère avec méticulosité l'ensemble des comportements constituant des fautes disciplinaires ; ces agissements peuvent alors entraîner la rupture de la relation de travail dans le cadre d'une procédure strictement réglementée (b). Cela dit, la notion de faute disciplinaire, qui doit être distinguée des causes envisagées précédemment présente une réelle ambiguïté (a).

a) L'ambiguïté de la notion de faute disciplinaire

En règle générale, le comportement des détenus au travail ne poserait pas de difficulté ; les incidents liés à la discipline seraient rares, car « *les détenus ne veulent pas perdre leur travail* »¹⁰⁷⁰ et « *la rémunération qui va avec* »¹⁰⁷¹. Finalement, peu de sanctions en relation stricte avec le travail seraient prononcées¹⁰⁷². Il n'en va pas forcément de même des sanctions dites disciplinaires répondant à des faits produits en situation ou non de travail mais regardées comme attentatoires à l'ordre de la prison.

Une liste limitative des fautes disciplinaires figure au sein des articles D. 249-1 à D. 249-3 du Code de procédure pénale ; ces fautes sont classées par ordre de gravité, en fonction de trois degrés. On applique ici le principe de la légalité, à l'image du système utilisé en droit

¹⁰⁶⁸ Circulaire AP 2003-04 PMJ4 du 9 mai 2003. Sur la circulaire et les notes antérieurement applicables, v. E. PECHILLON, « Droit pénitentiaire : La réécriture de la loi par voie de circulaires (1^{ère} partie) », *Petites affiches* 20 mars 2001, n° 56, 8.

¹⁰⁶⁹ Cette procédure est également applicable en cas de retrait de l'habilitation d'une association pour laquelle les détenus peuvent travailler (article D. 101) et de retrait de l'habilitation d'intervenants extérieurs assurant l'encadrement des détenus au travail (concessionnaires ; article D. 107), ainsi qu'à la décision mettant fin à une concession ou à un contrat de concession (article D. 104, D. 133). Pour le détail de la procédure, v. la circulaire du 9 mai 2003 préc.

¹⁰⁷⁰ Entretiens avec le directeur et le responsable du travail d'une maison d'arrêt, des responsables d'un groupe privé gérant un centre de détention, le chef d'atelier de fabrication de chemisettes d'une maison centrale et les gradés d'atelier de deux centres de détention (d'après l'un de ces derniers, « *au total, seules vingt procédures, qui ne se rapportaient pas seulement au travail, ont été mises en œuvre cette année* »).

¹⁰⁷¹ Entretien avec un responsable d'une direction régionale de l'administration pénitentiaire.

¹⁰⁷² Entretiens avec le chef d'atelier de fabrication de chemisettes et la directrice adjointe d'une maison centrale.

pénal¹⁰⁷³. En pratique, les fautes disciplinaires sanctionnées seraient essentiellement le vol, le détournement, la dégradation volontaire de la marchandise ou du matériel, les rixes, les brutalités et les insultes¹⁰⁷⁴.

Distinction entre les fautes professionnelles et les fautes disciplinaires. – Il est difficile de distinguer les fautes à caractère exclusivement professionnel des fautes disciplinaires. Pourtant, il s'agit d'une distinction essentielle en prison, parce que les secondes sont sanctionnées selon une procédure disciplinaire, qui se veut à la fois plus grave et plus formaliste. En prison, on peut dire que les fautes professionnelles se rapportent uniquement à l'exécution du travail, tandis que les fautes disciplinaires représentent une atteinte à l'ordre de l'établissement.

Il faut avoir en tête que les faits qualifiés de fautes professionnelles dans une entreprise extérieure à la prison relèvent, en droit du travail, d'une procédure disciplinaire et peuvent donner lieu à des sanctions disciplinaires. En revanche, en prison, lorsqu'on parlera de fautes, de procédures ou de sanctions disciplinaires, on ne se réfèrera pas à des fautes nécessairement en lien avec le travail ou produites en situation de travail. Bien plus les faits strictement de ce type ne seront pas forcément qualifiés de fautes disciplinaires et ne bénéficieront pas de la procédure prévue en matière disciplinaire.

Il pourra toutefois y avoir interférence lorsque des fautes commises au travail seront regardées comme attentatoires à l'ordre de la prison. En effet, au sein d'un établissement pénitentiaire, la moindre atteinte à l'ordre prend une dimension particulière ; certaines fautes qui seraient considérées légères à l'extérieur, revêtiront en prison une réelle gravité appelant une réponse en terme de sanction. A titre d'exemple, dans un centre de détention, un « auxi » ayant refusé l'accès d'une pièce à un surveillant, au motif qu'il était en train de faire le ménage, a été sanctionné ; un tel comportement, sans doute été jugé peu grave dans une entreprise extérieure, a valu à l'intéressé huit jours de cellule disciplinaire, l'administration pénitentiaire ayant estimé qu'elle ne pouvait pas se permettre de tolérer un comportement s'apparentant à la rébellion¹⁰⁷⁵.

Certains responsables estiment que la notion de faute disciplinaire absorbe finalement celle de faute professionnelle, au motif qu'en pratique, toute faute serait considérée comme étant disciplinaire¹⁰⁷⁶. Mais d'autres prennent soin, au contraire, de marquer la différence¹⁰⁷⁷.

Cas particulier du placement à l'extérieur et de la semi-liberté. – Le détenu ayant fait l'objet d'un placement à l'extérieur ou bénéficiant d'une mesure de semi-liberté se rend coupable d'évasion lorsqu'il se soustrait aux mesures de contrôle auxquelles il est soumis ou qu'il ne réintègre pas l'établissement au moment où il en est tenu¹⁰⁷⁸ ; au titre de l'évasion, l'intéressé encourt également des sanctions disciplinaires¹⁰⁷⁹. Toutefois, en pratique, il n'y

¹⁰⁷³ Il a été jugé que les règles édictées étaient d'une précision suffisante, CE 30 juillet 2003, mentionné aux Tables du Recueil Lebon.

¹⁰⁷⁴ Cf. le modèle de règlement d'atelier en annexe du Guide d'élaboration du diagnostic et de construction du Plan d'Action de l'établissement ; ce modèle a été repris, sur ce point, par le règlement intérieur des ateliers de la RIEP d'une maison centrale ; entretiens avec le responsable du travail d'une maison d'arrêt, la directrice adjointe et le gradé d'atelier d'un centre de détention.

¹⁰⁷⁵ Entretien avec le gradé d'atelier d'un centre de détention.

¹⁰⁷⁶ Entretien avec des responsables de la Direction de l'administration pénitentiaire.

¹⁰⁷⁷ Entretien avec le responsable du travail d'une maison d'arrêt.

¹⁰⁷⁸ Article 434-29 du Code pénal.

¹⁰⁷⁹ Article D. 125 du Code de procédure pénale.

aurait guère de problème d'évasion¹⁰⁸⁰. Plus généralement, les condamnés travaillant à l'extérieur demeurent assujettis au droit disciplinaire, les qualifications prévues par les articles D. 249-1, 1°, D. 249-1, 7°, D. 249-2, 1° et D. 249-2, 4° du Code de procédure pénale (violences, dégradations et menaces) étant adaptées en ce sens que les détenus peuvent être sanctionnés indépendamment de la qualité de la personne visée ou du propriétaire des biens dégradés¹⁰⁸¹.

L'interruption de l'accès au travail, si elle a lieu, devra alors être prononcée selon une procédure réglementée.

b) L'interruption réglementée de la relation de travail

L'interruption provisoire ou définitive du travail sera ici consécutive au prononcé de sanctions légales, énumérées limitativement par les articles D. 251 et suivants du Code de procédure pénale (1°). La prise de telles sanctions suppose impérativement le respect d'une procédure disciplinaire (2°), étant précisé que l'on applique, en l'occurrence, le principe de l'individualisation des sanctions et que les sanctions collectives sont prohibées¹⁰⁸².

1° Les sanctions légales

Le Code de procédure pénale énumère à la fois des sanctions concernant spécifiquement le travail (1) et des sanctions à caractère plus général (2). L'ensemble de ces sanctions peut être prononcé avec sursis¹⁰⁸³.

1 – Les sanctions spécifiques

Mise à pied. - La mise à pied impose l'interruption du travail par le détenu. *Elle est prononcée pour une durée déterminée ; concrètement, elle peut durer « quelques jours »*¹⁰⁸⁴, huit jours maximum selon l'article D. 251-1, 1°. Cette sanction ne peut être prononcée que lorsque la faute disciplinaire a été commise au cours ou à l'occasion du travail ; par ailleurs, elle n'est pas applicable aux mineurs de seize ans, en tant que mesure disciplinaire¹⁰⁸⁵. Pendant une mise à pied, le détenu ne perçoit aucune rémunération¹⁰⁸⁶. Elle s'applique, par exemple, en cas de menaces proférées envers une personne ou en cas de suspicion d'évasion¹⁰⁸⁷. Parallèlement, selon les usages en vigueur dans un centre de détention, « une mise à pied peut être décidée le temps d'ouvrir une enquête jusqu'au passage en commission ; l'objectif serait alors de « protéger le détenu contre l'arbitraire éventuel du concessionnaire »¹⁰⁸⁸. Il s'agit d'une certaine façon de ce que l'on appellerait dans une entreprise extérieure une mise à pied à titre conservatoire. A l'issue d'une mise à pied, en

¹⁰⁸⁰ Entretien avec un juge de l'application des peines.

¹⁰⁸¹ Cf. article D. 249-4 du Code de procédure pénale ; J.-P. CERE, Répertoire, Pénal, V° Sanctions disciplinaires, n° 33.

¹⁰⁸² Article D. 251-5, dernier alinéa du Code de procédure pénale.

¹⁰⁸³ Article D. 251-6 du Code de procédure pénale. Sur le sursis assorti de l'obligation d'accomplir un travail applicable uniquement à certaines sanctions, v. article D. 251-7 du Code de procédure pénale.

¹⁰⁸⁴ Entretien avec le directeur d'une maison d'arrêt.

¹⁰⁸⁵ Article D. 251-1, avant-dernier alinéa du Code de procédure pénale.

¹⁰⁸⁶ Entretien avec le gradé d'atelier d'un centre de détention.

¹⁰⁸⁷ Entretien avec le directeur d'une maison d'arrêt (qui juge la mise à pied « efficace »).

¹⁰⁸⁸ Entretien avec la directrice adjointe d'un centre de détention.

principe, le détenu retrouve son emploi¹⁰⁸⁹ ; toutefois, il peut également arriver que la mesure débouche sur un déclassement¹⁰⁹⁰.

Déclassement d'emploi. - Le déclassement d'emploi constitue la sanction la plus sévère. Il suppose également une faute disciplinaire commise au cours ou à l'occasion de l'activité considérée¹⁰⁹¹. Il ne peut pas être appliqué, en tant que mesure disciplinaire, aux mineurs de seize ans¹⁰⁹². Il sanctionnera, par exemple, un vol ou un coup de poing donné à un codétenu ; d'après un exemple rapporté par un Directeur de l'établissement, « *l'administration pénitentiaire a ainsi déclassé un détenu qui, après s'être refusé à travailler le premier jour, avait ronchonné le deuxième jour, pour finir par insulter le surveillant le troisième jour* »¹⁰⁹³. Par ailleurs, certains interlocuteurs soulignent une forme d'appréciation de la faute dans son contexte ; c'est ainsi que « *le prononcé de cette sanction dépend aussi de facteurs économiques : là où le nombre d'emplois est limité, le déclassement sera d'autant plus facilement prononcé* »¹⁰⁹⁴.

Après avoir été déclassés, à titre de sanction, les prisonniers conservent la possibilité de solliciter à nouveau un emploi¹⁰⁹⁵ ; ils ne seront toutefois plus prioritaires sur la liste d'attente¹⁰⁹⁶.

2 – Les sanctions générales

De façon générale, le détenu fautif peut être l'objet d'autres sanctions disciplinaires. Il peut ainsi recevoir un avertissement, sanction prévue par l'article D. 251, cela pour toutes fautes, y compris donc celles produites au travail. Le détenu peut aussi, comme nous l'avons déjà mentionné, être confiné en cellule individuelle ou être mise en cellule disciplinaire¹⁰⁹⁷. Le règlement intérieur des ateliers de la RIEP d'une maison centrale prévoit ainsi que la punition de cellule disciplinaire ou toute autre sanction générale adaptée peuvent être prononcées en cas de faute disciplinaire commise aux ateliers¹⁰⁹⁸.

Outre les sanctions précédentes, le Code de procédure pénale prévoit aussi que peuvent être prononcées, quelle que soit la faute disciplinaire, l'interdiction de recevoir des subsides ou la privation de cantine¹⁰⁹⁹. Quelle que soit la sanction, son prononcé implique le passage du détenu en commission de discipline.

¹⁰⁸⁹ Entretien avec la directrice adjointe d'une maison centrale.

¹⁰⁹⁰ Entretien avec le directeur d'une maison d'arrêt.

¹⁰⁹¹ Article D. 251-1, 2° du Code de procédure pénale.

¹⁰⁹² Article D. 251-1, avant-dernier alinéa du Code de procédure pénale.

¹⁰⁹³ Entretien avec le directeur d'une maison d'arrêt.

¹⁰⁹⁴ Entretien avec la directrice adjointe d'un centre de détention.

¹⁰⁹⁵ Entretiens avec le directeur d'une maison d'arrêt et la directrice adjointe d'une maison centrale.

¹⁰⁹⁶ Entretien avec le gradé d'atelier d'un centre de détention (« *d'autant moins qu'un déclassement n'est jamais prononcé qu'en raison d'un grave incident* ») ; entretien avec un responsable d'une direction régionale de l'administration pénitentiaire (« *le détenu éprouvera ensuite des difficultés à retrouver un poste* »).

¹⁰⁹⁷ V. *supra*.

¹⁰⁹⁸ Document utilisé dans une maison centrale (v. document en annexe). Pour un exemple d'application, v. CAA Bordeaux, 16 mars 2004, Inédit (v. <http://www.legifrance.gouv.fr>), concernant un refus de se rendre aux ateliers.

¹⁰⁹⁹ Article D. 251 du Code de procédure pénale.

2° La procédure disciplinaire

Toutes les sanctions sont prononcées sur décision exclusive de l'administration pénitentiaire. Il peut, toutefois, arriver que celle-ci sollicite préalablement l'avis du concessionnaire¹¹⁰⁰. Le document établissant les règles de fonctionnement de la commission de classement d'un centre de détention stipule que le déclassement peut être demandé par l'employeur ou la personne responsable du secteur d'activité dont dépend le détenu. De même, le Pacte 2 prévoit que le déclassement peut être demandé par l'entreprise ou par la RIEP¹¹⁰¹.

Chaque faute disciplinaire donne lieu à un compte rendu d'incident préalable par l'agent présent sur les lieux de l'incident, puis un rapport est établi par un chef de service pénitentiaire ou un premier surveillant et adressé au chef d'établissement, qui apprécie l'opportunité de poursuivre la procédure¹¹⁰², en organisant ou non une réunion de la commission de discipline.

Si tel est le cas, en attendant que la commission se réunisse, il est possible de prononcer une suspension préventive de l'activité ; il en irait ainsi, par exemple, pour un vol de cutter¹¹⁰³. Une circulaire du 9 mai 2003¹¹⁰⁴ précise que la procédure prévue par l'article 24, alinéa 1^{er} de la loi n° 2000-321 du 12 avril 2000 n'est pas applicable en cas d'urgence : tel est le cas, par exemple, d'une mise à pied conservatoire du détenu, ce dernier étant susceptible de faire l'objet ultérieurement d'une décision de déclassement d'emploi ou d'une mise à pied non conservatoire, décisions qui devront faire l'objet de la procédure contradictoire.

Lorsque le détenu doit passer devant la commission de discipline, il est convoqué par écrit ; la convocation doit comporter notamment l'exposé des faits reprochés, et indiquer le délai dont l'intéressé dispose pour préparer sa défense¹¹⁰⁵. Devant la commission de discipline, le détenu peut se faire assister par un mandataire de son choix, notamment un avocat, cela depuis l'entrée en vigueur de la loi n° 2000-321 du 12 avril 2000 et du décret n° 2002-1023 du 25 juillet 2002¹¹⁰⁶.

Après passage devant la commission de discipline, l'intéressé peut intenter un recours hiérarchique pour contester la sanction disciplinaire dont il fait l'objet, dans un délai de quinze jours à compter de la notification de la décision, auprès du directeur régional, préalablement à tout autre recours ; le directeur régional a, pour sa part, un délai d'un mois pour répondre, étant précisé que l'absence de réponse vaut décision de rejet¹¹⁰⁷.

Un recours devant le juge administratif est possible, à la condition d'avoir intenté préalablement un recours hiérarchique. Jusqu'en 1995, le Conseil d'Etat assimilait les

¹¹⁰⁰ Entretien avec le gradé d'atelier d'un centre de détention.

¹¹⁰¹ V. le modèle de règlement d'atelier en annexe du Guide d'élaboration du diagnostic et de construction du Plan d'Action de l'établissement.

¹¹⁰² Article D. 250-1 du Code de procédure pénale ; entretien avec la directrice adjointe d'un centre de détention.

¹¹⁰³ Entretien avec le gradé d'atelier d'un centre de détention. Par ailleurs, le règlement intérieur des ateliers de la RIEP, en vigueur dans une maison centrale, prévoit que l'auteur d'une faute disciplinaire encourt, après un compte rendu d'incident, l'exclusion des ateliers jusqu'à sa comparution devant la commission de discipline présidée par le directeur de l'établissement ou son adjoint par empêchement. Selon le responsable du travail d'une maison d'arrêt, « en attente de la décision, l'intéressé est au besoin réintégré d'office dans sa cellule ».

¹¹⁰⁴ Circulaire AP 2003-04 PMJ4 du 9 mai 2003, préc.

¹¹⁰⁵ Article D. 250-2 du Code de procédure pénale. V. également Circulaire AP 2003-04 PMJ4 du 9 mai 2003.

¹¹⁰⁶ V. également Circulaire AP 2003-04 PMJ4 du 9 mai 2003.

¹¹⁰⁷ Article D. 250-5 du Code de procédure pénale.

sanctions disciplinaires à des mesures d'ordre intérieur, si bien que les requêtes étaient irrecevables ; l'arrêt Marie, du 17 février 1995¹¹⁰⁸, a mis fin à la théorie des mesures d'ordre intérieur concernant les sanctions de mise en cellule disciplinaire¹¹⁰⁹ mais, en l'espèce, le Conseil d'Etat n'avait pas répondu à la question de savoir si les autres sanctions entraînent dans la catégorie des mesures faisant grief et susceptibles, à ce titre, de passer l'examen de recevabilité du recours juridictionnel¹¹¹⁰. Les tribunaux administratifs ont jugé, par la suite, que l'avertissement¹¹¹¹ et surtout le déclassement d'emploi¹¹¹² ne constituaient pas des mesures faisant grief¹¹¹³. Cette position est critiquable, tout au moins en ce qui concerne le déclassement d'emploi dans la mesure où le travail constitue souvent un moyen de subsistance indispensable pour le détenu¹¹¹⁴ et qu'en outre, il lui permet d'obtenir des réductions de peine¹¹¹⁵. Il reste que l'intérêt d'intenter un recours, hiérarchique ou même juridictionnel, est limité car, à supposer que le détenu obtienne gain de cause devant les tribunaux, la mesure disciplinaire prononcée contre lui aura déjà été exécutée¹¹¹⁶ ; il pourra néanmoins obtenir éventuellement une indemnisation de son préjudice¹¹¹⁷.

Saisi par l'Observatoire International des Prisons d'un recours pour excès de pouvoir visant à l'abrogation du décret du 2 avril 1996, le Conseil d'Etat a estimé que la procédure disciplinaire instituée par ce texte ne violait pas l'article 6 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales relatif aux règles du procès équitable, au motif que la commission de discipline n'est pas assimilable à un tribunal¹¹¹⁸. Cette position serait, néanmoins, susceptible d'évolution compte tenu d'un arrêt récent de la Cour européenne jugeant l'article 6 applicable à la procédure disciplinaire pénitentiaire quand elle a pour conséquence, de fait, l'allongement de la durée de la détention initialement prévue¹¹¹⁹, dans la mesure où la loi Perben II a institué un système de « crédit de peine »

¹¹⁰⁸ CE, ass., 17 fév. 1995, *Recueil Lebon*, p. 84, concl. P. FRYDMAN ; *AJDA* 1995, 379 et 420 ; *D* 1995, Jurisp., 381, note BELLOUBET-FRIER ; *JCP* 1995, II, 22426, note LASCOMBE et BERNARD ; *Petites affiches* 1995, n° 51, note NGUYEN VAN TUONG ; *RFD adm.* 1995, 353, concl. P. FRYDMAN.

¹¹⁰⁹ Comp. le placement dans une cellule disciplinaire, décidé à titre préventif, avant la réunion de la commission de discipline, constitue quant à lui une mesure d'ordre intérieur : CE 12 mars 2003, *D* 2003, p. 947 ; *D* 2003, 1585, note E. PECHILLON.

¹¹¹⁰ J.-P. CERE, Répertoire, Pénal, V° Prison (Sanctions disciplinaires), n° 61.

¹¹¹¹ TA Paris, 17 déc. 1998, cité par J.-P. CERE, Répertoire, Pénal, V° Prison (Sanctions disciplinaires), n° 61 et J.-P. CERE et E. PECHILLON, « Le contrôle du placement à l'isolement : Une nouvelle étape dans la formation du droit pénitentiaire », *RPDP* 2003, 389 (spéc. p. 395).

¹¹¹² TA Paris, 28 avril 2000, cité par J.-P. CERE, Répertoire, Pénal, V° Prison (Sanctions disciplinaires), n° 61 et *D* 2001, 568 et J.-P. CERE et E. PECHILLON, « Le contrôle du placement à l'isolement : Une nouvelle étape dans la formation du droit pénitentiaire », *RPDP* 2003, 389 (spéc. p. 403) ; *contra* TA Nantes, 6 juillet 2000 (le déclassement était ici justifié par l'insuffisance professionnelle et n'avait pas été prononcé à titre de mesure disciplinaire) cité par J.-P. CERE, *D* 2001, 568 et J.-P. CERE et E. PECHILLON, *op. cit.* (spéc. p. 403).

¹¹¹³ J.-P. CERE, Répertoire, Pénal, V° Prison (Sanctions disciplinaires), n° 60 et 61 ; *D* 2001, 568 ; J.-P. CERE et E. PECHILLON, « Le contrôle du placement à l'isolement : Une nouvelle étape dans la formation du droit pénitentiaire », *RPDP* 2003, 389 (spéc. p. 395 et 403).

¹¹¹⁴ J.-P. CERE, *D* 2001, 568-569.

¹¹¹⁵ J.-P. CERE et E. PECHILLON, « Le contrôle du placement à l'isolement : Une nouvelle étape dans la formation du droit pénitentiaire », *RPDP* 2003, 389 (spéc. p. 404).

¹¹¹⁶ J.-P. CERE, Répertoire, Pénal, V° Prison (Sanctions disciplinaires), n° 56 et 63.

¹¹¹⁷ TA Rouen, 30 juillet 2004, *Actualité juridique Pénal* 2004, 414, obs. M. HERZOG-EVANS (indemnisation de 300 € pour perte d'une chance d'être assisté d'un conseil lors du passage en commission de discipline).

¹¹¹⁸ CE 30 juillet 2003, *Actualité juridique Pénal*, 37, obs. S. E.-M.

¹¹¹⁹ CEDH 9 oct. 2003, Ezeh et Connors c/ Royaume-Uni, *JCP* 2004, I, 107, note F. SUDRE ; *AJDA* 2004, 534, chron. J.-F. FLAUS ; v. également E. VERGES, « La Cour européenne des droits de l'homme et la discipline pénitentiaire (à propos de l'arrêt Eseh et Connors c/ Royaume-Uni) », *Dr. pén.* 2004, 6.

conduisant directement, en cas de sanction disciplinaire, à la perte des réductions automatiques de peines et donc à l'allongement de la détention¹¹²⁰.

On rappellera que les experts du Bureau International du Travail estiment que l'article D. 251-1 du Code de procédure pénale reste non conforme à la Convention n° 29 de l'OIT sur le travail forcé ; ils soulignent que les difficultés rencontrées par les détenus pour contester les mesures disciplinaires prises à l'endroit de faute commise au cours ou à l'occasion du travail, conduisent ces derniers à accepter des conditions de travail non conformes à celles du monde libre, autrement dit dans « des conditions acceptables ou serviles selon le bon vouloir de l'administration pénitentiaire »¹¹²¹.

¹¹²⁰ Obs. S. E.-M., *Actualité juridique Pénal*, 37.

¹¹²¹ S. Frossard, *Les qualifications juridiques en droit du travail*, LGDJ, p. 215.

QUATRIEME PARTIE

REGARD COMPARATIF ET PROPOSITIONS A PROPOS DU TRAVAIL PENITENTIAIRE

Une approche comparative de l'encadrement juridique du travail en prison semble permettre de dégager quelques tendances actuelles et certains choix de traitement de la question (I). De façon fort modeste quelques observations finales et propositions peuvent être faites (II).

I. - UNE PERSPECTIVE COMPARATIVE

La dimension comparative de la recherche porte sur le seul travail effectué par des détenus au sein d'un établissement pénitentiaire. L'encadrement juridique du travail réalisé à l'extérieur de la prison, notamment en « semi-liberté », n'a pas été retenu simplement parce qu'il relève, de façon générale, classiquement du salariat dans les différents droits européens étudiés, ceux d'Allemagne, d'Angleterre et du Pays de Galles, d'Espagne, de France et d'Italie¹¹²².

A propos du travail effectué dans les établissements pénitentiaires de ces différents pays, il faut convenir de la grande difficulté, pour ne pas dire de l'impossibilité, d'avoir une approche statistique précise et fiable. Par delà les doutes traditionnels que peuvent susciter toutes récoltes et transmissions administratives de données chiffrées, il est indéniable qu'une part de la population pénitentiaire est - ou apparaît - inapte au travail, pour des raisons de dangerosité, de dépendance à diverses substances, de troubles psychologiques ou psychiatriques. Par ailleurs, la part de la population carcérale, qui se livre à une activité en prison, n'accède pas forcément à un véritable travail mais plus souvent à des activités occupationnelles, en tête desquelles se retrouvent le sport, l'éducation ou la formation. En toute hypothèse, une distinction s'impose entre ce type d'activité et un travail à caractère « productif », réalisé le plus souvent en atelier, ou bien un travail qualifié de « nécessaire » au fonctionnement même de l'établissement pénitentiaire. En principe, le travail « productif » ou « nécessaire » est possible dans tous les établissements pénitentiaires des pays étudiés ; des différences notables de pourcentages sont cependant signalées. Ainsi, malgré de très fortes disparités selon les établissements, 58% des détenus auraient effectivement accès à un travail en Angleterre¹¹²³. Un taux voisin est invoqué dans le cas de l'Allemagne¹¹²⁴ et de la France¹¹²⁵ : près de 50 % des détenus accèderaient à un travail¹¹²⁶ alors que ce taux ne serait que de 25% en Italie¹¹²⁷ et

¹¹²² Ce texte tente une synthèse des travaux réalisés dans le cadre d'un séminaire comparatif organisé en 2004, à l'occasion de la recherche contractuelle engagée par le Comptresec pour le compte du GIP Droit et Justice.

¹¹²³ Jo Carby-Hall, Droit et travail en prison : le cas de l'Angleterre et du Pays de Galles, rapport Bordeaux 2004, 40 p. dactyl.

¹¹²⁴ A. Hoëland et M. Maul-Sartori, Le travail dans les prisons en Allemagne, rapport Bordeaux 2004, 27 p. dactyl.

¹¹²⁵ Entretien avec des responsables de la Direction centrale de l'Administration pénitentiaire.

¹¹²⁶ Il s'agit bien d'accès au travail – quelques fois pour quelques heures - et non pas d'emploi à temps plein. Certains responsables d'établissement estiment qu'en réalité pas plus de 20% de la population carcérale serait véritablement en situation d'emploi véritable.

¹¹²⁷ G. Loy et S. Fernandez, Le travail en prison en Italie, rapport Bordeaux 2004, 31 p. dactyl.

de 16,7% en Espagne¹¹²⁸. Ce dernier pourcentage se réfère toutefois à des emplois productifs rémunérés par de véritables salaires. On voit ici combien de telles statistiques ne peuvent être qu'indicatives en raison même de la diversité des situations qu'elles recouvrent.

En revanche, dans l'ensemble des pays étudiés, on constate que la compétence ou la qualification professionnelle du détenu n'entre pas véritablement en ligne de compte dans son affectation dans un établissement pénitentiaire donné ; cependant, une fois l'affectation réalisée, des caractéristiques ou qualités professionnelles sont, dans la mesure du possible, prises en compte ; elles peuvent ainsi jouer dans l'accès aux **deux grands types de travail** déjà signalés : celui lié au fonctionnement de la prison et celui dit productif.

Le **travail « nécessaire »** ou lié au fonctionnement de la prison correspond notamment à l'entretien des locaux, de matériels, aux activités de cuisine ou de nettoyage du linge... ; on parle alors en France de l'affectation au « *service général* », en Espagne de la « *gestion de services* ». C'est également une réalité en Angleterre et au Pays de Galles. En Allemagne, il n'y a pas là une possibilité mais bien une obligation, obligation de service toutefois limitée à trois mois par an¹¹²⁹ ; pareil « travail domestique » est aussi en principe obligatoire en Italie ; toutefois, en pratique, le refus de l'assurer n'emporterait dans ce pays aucune conséquence.

Le **travail « productif »** est en règle générale effectué au sein d'ateliers de production. Il peut être réalisé **sous la direction et pour le compte d'une institution relevant de l'Etat** ; il s'agit ainsi en France de la Régie industrielle des établissements pénitentiaires (RIEP), en Espagne de l'une des modalités d'intervention de l'Office autonome pour le travail et les prestations pénitentiaires (OATPP), en Angleterre d'une possibilité de « gestion en direct » par « *Prison enterprises* », agence du ministère de l'Intérieur. Le travail en atelier peut être aussi effectué sous la direction de l'autorité pénitentiaire ou d'un organisme ad hoc mais **pour le compte d'une entreprise extérieure** au titre d'un contrat de « prestation de services » ou de « sous-traitance » (ex. France). Enfin, il peut s'agir d'un travail effectué **sous la direction et pour le compte d'une entreprise extérieure**. L'administration pénitentiaire (ex. France, Italie) ou un organisme ad hoc (ex. OATPP en Espagne, « *Prison Enterprises* » en Angleterre) fournit alors des détenus à une entreprise privée qui organise la production dans des locaux mis à sa disposition. Dans une même logique, la loi nationale prévoit « l'installation d'entreprises privées en prison » (ex. Allemagne). Toujours au sein de la prison, il arrive que légalement puisse être prévue la possibilité de prestations de **travail autonome ou indépendant** (ex. Allemagne, France, Italie). Ce type de travail semble toutefois exceptionnel en France ; il est théoriquement possible mais rare en Angleterre, possible mais non pratiqué en Espagne ; en Italie, la loi l'autorisant prévoit qu'il doit être effectué hors des heures destinées au « travail ordinaire » sauf autorisation de la direction de l'établissement pénitentiaire¹¹³⁰.

Dans l'ensemble des pays étudiés, on retrouve développées des **activités productives sensiblement du même nature**. Il s'agit concrètement de menuiserie, métallerie, mécanique générale, imprimerie, confection, conditionnement, agriculture, informatique, vêtements, chaussures, pièces pour l'aéronautique, parachutes,... Très souvent il y a là des activités ne nécessitant pas une qualification particulière. Ainsi peut-on rencontrer des travaux de conditionnement et de façonnage tels que : tri d'oignons, cassage de noix, fabrication de

¹¹²⁸ J. A. Soler Arrebola, La relation spéciale de travail des détenus en Espagne, rapport Bordeaux 2004, 24 p. dactyl.

¹¹²⁹ Article 41 al. 1^{er} de la loi sur l'exécution des peines.

¹¹³⁰ Article 20 n° 354 de la loi du 26 juillet 1975.

cotillons, montage de bouchons de porcelaine et de panneaux de signalisation routière, paillage de chaises, reliure, fabrication de cartables et de sacs en cuir, fabrication de tapis, ... Exceptionnellement, certaines activités requièrent un réel savoir-faire, ainsi du montage et du contrôle de circuits électroniques pour la téléphonie mobile (ex. France), voire certains talents d'artisan (ex. céramique en Espagne).

Si la nature du travail réalisé en prison ne change pas énormément d'un pays à l'autre on peut en revanche estimer qu'il n'en va de même de ses conditions d'exécution. Le travail productif en prison est effectué le plus souvent¹¹³¹, soit en atelier, soit en cellule. Cette dernière modalité bien qu'encore répandue, notamment en France, a tendance à reculer au bénéfice du travail en atelier. Le travail en cellule est en effet jugé peu bénéfique pour la formation et potentiellement pour la réinsertion professionnelle du détenu ; il correspond par ailleurs à des conditions de travail jugées très souvent inacceptables sur le plan de l'hygiène, de la sécurité et la durée du travail, autant d'éléments le rapprochant des conditions pratiques du travail clandestin. Le travail en cellule serait important en Angleterre et en Italie, rare en Allemagne, inexistant en Espagne. Dans le cas de travail en atelier, les détenus peuvent être affectés aussi bien à des postes individuels qu'intégrés au sein d'une équipe. En ce qui concerne l'organisation de la production et la surveillance de la qualité, l'encadrement du travail est réalisé soit par les détenus eux-mêmes (ex. Angleterre, France), soit par des chefs d'atelier, membres de l'administration pénitentiaire (Angleterre, Allemagne, Espagne, France, Italie), soit encore par du personnel d'entreprise extérieure détaché en prison (Allemagne, Espagne, France, Italie).

On tentera ci-dessous d'indiquer succinctement comment, dans les cinq pays étudiés, le droit fonde, encadre ou non l'accès au travail en prison, voire dépend de ce dernier (A), quelles sont les conditions du travail des détenus (B) ainsi que les marges de liberté et les sanctions éventuelles que peut connaître la vie au travail (C) avant, *in fine*, de voir dans quelle mesure le droit organise ou est absent lors de l'arrêt du travail (D), qu'il s'agisse de suspension de l'activité ou de fin de la relation de travail.

A. - L'accès au travail

1) Le fondement juridique du travail

Le travail en prison est fondé juridiquement en Espagne sur la Constitution et la loi¹¹³². Toutefois, la véritable originalité repose sur le fait qu'une loi de décembre 1999 a habilité le gouvernement à fixer par décret les particularités du droit du travail des détenus. Un décret du 6 juillet 2001 détermine ainsi les principales règles applicables et fait bénéficier les détenus du régime général de Sécurité sociale. Le droit espagnol reconnaît l'existence et encadre donc une relation de travail spéciale.

Il n'en va pas de même dans les autres pays pour lesquels il faut chercher dans des normes générales ou particulières, ne concernant pas centralement la question du travail, des

¹¹³¹ En dehors de l'hypothèse du « placement à l'extérieur », il peut arriver que la réglementation nationale prévoit la possibilité de travaux effectués ailleurs qu'en atelier ou en cellule ; ainsi en France l'article D. 118 du Code de procédure pénale mentionne la possible affectation à des « corvées » sur le domaine de l'établissement pénitentiaire, éventuellement extra-muros (entretien d'espaces verts, travaux de maçonnerie, nettoyage de logements de fonctionnaires, ...). Par ailleurs, il peut arriver que certains établissements proposent un travail de type agricole ou lié à l'élevage, ceci supposant une activité hors cellule et atelier.

¹¹³² Art. 25-2 de la Constitution espagnole 1978, loi organique du 26 septembre 1979 et décret royal du 9 février 1996.

indications sur cette question. En Allemagne, le fondement juridique du travail en prison peut être trouvé dans la loi sur l'exécution des peines du 16 mars 1976 et singulièrement dans ses articles 41 et suivants. Les règlements et circulaires administratives pris pour son application sont, quant à eux, fondés sur un « accord » conclu entre les administrations de la Justice des différents Länder. En Angleterre, s'il n'y a pas de loi spécifique à la relation de travail en prison, on note l'existence au sein de la loi de 1952 sur les prisons d'une autorisation donnée au ministre compétent pour définir dans un règlement les règles applicables au travail des détenus. Ces dernières sont contenues dans une « ordonnance » sur les prisons de 1999, texte à caractère assez général complété par de nombreux documents internes à l'administration pénitentiaire. En France, le travail pénitentiaire est actuellement régi par les articles 720, 720-1 AA et D. 98 et suivants du Code de procédure pénale. En l'absence de véritables précisions, les responsables de l'Administration pénitentiaire se réfèrent à des circulaires ou à des notes de service ou continuent de se référer à un document de la Direction centrale de l'Administration pénitentiaire dénommé « Pacte 2 » établi pour la période 2000/2003¹¹³³. En Italie, l'article 27 de la Constitution affirme que le travail est un « instrument fondamental de réalisation des objectifs rééducatifs du traitement pénitentiaire ». Par ailleurs, une loi du 26 juillet 1975 relative au système pénitentiaire, énonce les grands principes applicables au travail des détenus ; un règlement du 30 juin 2000 comporte un ensemble de dispositions plus détaillées, notamment sur l'organisation du travail en prison.

Dans certains pays, le principe est celui de la **liberté du travail** ; le détenu est alors libre de refuser l'emploi qui lui est proposé (Angleterre, Espagne, France,) même s'il s'expose à ce qu'aucune nouvelle offre ne lui soit pas proposée très rapidement. Il faut toutefois souligner que le fait de travailler peut permettre parfois au détenu d'obtenir des réductions de peines (ex. France) ; on peut de ce fait se demander s'il est véritablement libre d'accepter ou de refuser de travailler et, par là même, si la Convention n° 29 de l'OIT est dans son esprit respectée¹¹³⁴.

D'autres pays connaissent légalement encore une **obligation de travailler** : ainsi en Allemagne des prévisions de l'article 41 de la loi sur l'exécution des peines de 1976 ou en Italie de l'article 20 de la loi pénitentiaire de 1975. Le refus de travailler peut alors exposer à des sanctions (ex. Allemagne) ; mais il peut aussi être accepté dès lors que l'affectation à l'emploi ne tenait pas compte des compétences du détenu (ex. Italie). Une situation intermédiaire peut être constituée par l'obligation, en toute hypothèse, d'accomplir un « travail utile » (Angleterre) ou une « activité personnelle » (Espagne) ; le refus d'une telle prestation peut donner lieu, là aussi, à sanctions disciplinaires. Le détenu peut toutefois éviter ces dernières en produisant un certificat médical (ex. Angleterre)

Par ailleurs, il arrive qu'existent des **limitations à l'emploi de certaines catégories**. Les prévisions normatives varient mais il y a là aussi souvent des situations de fait. C'est ainsi que dans certains cas les détenus mineurs d'au moins 16 ans peuvent travailler (Allemagne, Espagne, France) même si en pratique il n'en va pas toujours ainsi (ex. France) ; ailleurs, ils ne travaillent pas (ex. Angleterre) ou peuvent travailler dans le cadre d'affectation dans des établissements qui leur sont propres (ex. Italie) ; souvent les mineurs seraient en réalité occupés à des activités éducatives ou de formation (ex. Allemagne, Angleterre, France). Les

¹¹³³ Ce pacte n'est passé avec personne. Il s'agit du sigle du « Plan d'Amélioration des Conditions de Travail et de l'Emploi » ayant succédé à un « Plan d'Action pour la Croissance du Travail et de l'Emploi », dit Pacte 1, couvrant la période 1997-1999.

¹¹³⁴ Cf., pour le cas de la France, les observations de la Commission d'experts de l'OIT (<http://www.ilo.org/ilolex>).

détenus étrangers ont accès au travail comme les « nationaux » dans l'ensemble des pays considérés, y compris en pratique et en l'absence de texte, ceux en situation irrégulière dans le pays¹¹³⁵. En revanche, les détenues enceintes ou allaitant dans certains pays ne travaillent pas au titre du respect des interdictions posées par le droit commun en la matière (Allemagne, Angleterre, Italie...) ou de dispositions spécifiques au travail pénitentiaire (ex. Espagne)¹¹³⁶ ou bien voient cette situation juridiquement imprévue (France)¹¹³⁷. S'il arrive qu'aucune limite ne soit posée au travail en fonction de l'âge ou du bénéfice d'une pension (ex. Angleterre, Italie), dans certains pays, les détenus percevant une pension de retraite (Espagne, France) ou ayant atteint l'âge de la retraite (France), ou encore ceux ayant atteint 65 ans (Allemagne, France et Espagne) en principe ne travaillent pas. Les pratiques varient toutefois d'un établissement à un autre. Enfin, on observe que l'accès au travail des personnes en détention provisoire est, de façon générale, juridiquement possible dans l'ensemble des pays étudiés, même si parfois certaines conditions peuvent être posées¹¹³⁸.

2) La demande de travail, le rejet ou l'engagement

Il est toujours possible de faire une **demande de travail**. On insiste dans certains cas toutefois sur l'existence d'une obligation de travail et en aucun cas d'un droit à obtenir un emploi (Allemagne) ; ailleurs ce droit apparaît bien plus théorique que dans le reste de la société, alors même qu'il est reconnu constitutionnellement à tout citoyen (ex. Espagne, France) et que le fait d'être détenu, faut-il le rappeler, ne fait pas perdre sa citoyenneté. De fait, il y aurait ici, en prison encore plus qu'à l'extérieur, un « droit d'application progressive » (Espagne) ou un simple droit à solliciter un emploi (Angleterre, France, Italie), ceci selon des modalités variables

En Angleterre, les différents emplois disponibles et leur description peuvent être affichés dans la prison. Il existe un service spécialisé s'occupant du travail et de la formation en prison (« *Training and Employment Committee* ») ainsi qu'au niveau de chaque établissement, une commission chargée de l'affectation des détenus sur les postes de travail disponibles, commission composée de fonctionnaires en charge des questions de travail et de formation ainsi que de membres du management de la prison. En Espagne, les détenus demandeurs d'emploi posent leur candidature au regard d'une liste de postes de travail disponibles établies par l'Organisme Autonome de Travail et de Prestations Pénitentiaires

En France, selon les établissements, la demande d'emploi est plus ou moins formalisée ; elle peut être orale ou écrite, recourir ou non à un formulaire spécial. Un document spécifique, précisant notamment le niveau de formation, l'expérience professionnelle, la motivation, a été

¹¹³⁵ En France, l'article D. 505 du Code de procédure pénale précise que « les détenus de nationalité étrangère sont soumis au même régime que les détenus nationaux appartenant à leur catégorie pénale ».

¹¹³⁶ En Espagne, le travail pénitentiaire conçu comme un droit et un devoir, exclut précisément de ce devoir diverses catégories de travailleurs tels que ceux bénéficiant d'un traitement médical, ceux s'étant vus reconnaître une incapacité permanente de travail, ceux âgés de 65 ans, ceux percevant une pension de retraite, les femmes enceintes à l'occasion de l'accouchement et pour une durée de 16 semaines, ... (art. 133 du décret royal 190 du 9 février 1996)

¹¹³⁷ Il n'existe ainsi aucune disposition ou référence à une disposition telles que celles qui, en droit du travail, prévoient, en dehors des droits à congé maternité, une interdiction d'emploi dans les huit semaines entourant l'accouchement et dans les six semaines le suivant (C. trav. L. 224-1) ou encore la disposition d'une heure par jour durant les heures de travail pendant un an suivant la naissance (C. trav. L. 224-2).

¹¹³⁸ Ainsi en France l'article D. 62 du Code de procédure pénale prévoit que les prévenus peuvent demander du travail ; l'article D. 105 du même code précise toutefois que leur accès au service général n'est possible qu'avec l'accord du juge d'instruction. En pratique, en France, une autorisation est requise du juge d'instruction pour tout travail d'un prévenu.

recommandé dans le cadre des orientations données dans le « Pacte 2 » plus haut cité. Dans certains établissements, on organise un entretien avec le détenu. Très souvent il existe désormais une « commission de classement » réunissant représentants de la direction, travailleurs sociaux, responsable du travail, représentants du service de la santé, personnel d'enseignement et de surveillance, ... De façon voisine on relève l'existence, en Italie, d'une commission attribuant un travail donné à un détenu. La composition de cette commission apparaît cependant originale puisqu'elle comprend notamment le directeur du centre pénitentiaire, des représentants du personnel pénitentiaire et du personnel éducatif, des représentants des organisations syndicales les plus représentatives aux niveaux national et local, de la commission régionale pour l'emploi mais aussi d'un représentant des détenus.

Les réponses au fait de savoir qui prend la **décision de faire travailler** — ou de donner accès à un travail — font ou non apparaître une spécialisation et une collégialité de l'instance en cause. Ainsi, il peut s'agir d'un « service du travail » faisant partie intégrante de l'administration de l'établissement pénitentiaire (Allemagne), ou bien d'une commission présidée par le directeur de l'établissement (Espagne, Italie) ; celle-ci peut parfois aller jusqu'à proposer au détenu d'accepter un autre travail que celui auquel il postule (ex. Angleterre). Enfin, la décision peut être prise par le seul directeur de l'établissement pénitentiaire, après avis éventuel d'une « commission de classement » ou d'un responsable du travail (France)

Les **critères d'attribution d'un emploi** peuvent être prévus légalement. Ainsi dans le cas de l'Espagne, doivent être pris en compte prioritairement les détenus dont le « *programme individualisé de traitement* » prévoit une activité de travail, les détenus condamnés par rapport aux « prévenus », les compétences au regard du poste de travail, la conduite personnelle, l'ancienneté dans l'établissement, les charges de famille ; les détenus ayant travaillé plus d'un an de manière satisfaisante dans un établissement bénéficient par ailleurs d'une priorité en cas d'affectation dans un nouvel établissement pénitentiaire¹¹³⁹. En Allemagne, la loi sur l'exécution des peines indique quelques critères devant être pris en compte par le « *service du travail* » dans ses choix d'affectation à un travail ; il s'agit des compétences professionnelles du détenu, de son habileté et de ses centres d'intérêts¹¹⁴⁰.

Dans d'autres pays, les critères de recrutement au travail utilisés ne sont pas prévus légalement ; il en va ainsi en France ; on peut néanmoins ici faire une distinction entre critères négatifs (dangerosité, risque d'évasion, personnalité, problèmes psychiatriques, alcoolémie et toxicomanie) et critères positifs (indigence, ancienneté de la demande, aptitude à occuper le poste et savoir-faire). Il n'existe pas non plus de critères fixes en Angleterre ; toutefois ce sont principalement les compétences, les capacités d'adaptation, l'intérêt et l'habileté du détenu qui seraient pris en compte. En Italie, les critères ont varié ; il semble aujourd'hui qu'il s'agisse de tenir compte dans l'établissement de listes de prioritaires fondées sur l'ancienneté de la demande de travail, les charges de famille, les compétences et les objectifs professionnels.

De façon dominante, le **refus d'octroyer un travail** ne fait pas l'objet d'une procédure formelle, rien n'étant prévu dans les textes à cet effet (ex. Allemagne, Angleterre, France, Italie). Aucune motivation de la non attribution d'un travail n'étant due, il peut arriver au mieux qu'une justification soit donnée. La pratique variera donc d'un pays à l'autre, d'un établissement à l'autre : on se contentera ici d'informer oralement le détenu, ailleurs le refus

¹¹³⁹ Cf. J.A. Soler Arrebola, op. cit.

¹¹⁴⁰ Art. 37 al. 2 de la loi sur l'exécution des peines, op. cit.

sera justifié ; on souligne en tout cas qu'aucun refus catégorique ou définitif ne sera jamais indiqué, le nom du demandeur restant sur la liste d'attente. L'Espagne fait ici encore exception puisque les décisions de refus y sont obligatoirement prises par écrit et motivées.

Les possibilités d'**exercice d'un recours** face à un refus d'emploi sont dans la plupart des pays peu évidentes. Le recours n'est pas possible en Italie. Il peut être exercé en France théoriquement — contre une décision formelle qui n'est pas obligatoire ! — au plan hiérarchique auprès de la Direction générale de l'Administration pénitentiaire ou du Ministère de la Justice, au plan juridictionnel devant le juge administratif ; en Allemagne, des recours de type hiérarchique peuvent être exprimés auprès du chef de l'établissement pénitentiaire ou d'un représentant du ministère de la Justice du Land à l'occasion d'une visite officielle de l'établissement. En Angleterre, le détenu peut se plaindre au « *Governor* » de la prison et, si le refus est confirmé par ce dernier, il peut être fait appel à l'*Ombudsman*. En revanche, en Espagne, un recours formel est prévu auprès de la Commission interne ayant pris, par écrit, la décision de refus ; en cas de confirmation, un recours peut être exercé devant le juge à l'exécution des peines.

Lorsqu'un travail est octroyé, les **formes de l'engagement** varient d'un pays à l'autre et y compris souvent au sein d'un même établissement pénitentiaire. Dans certains pays, les détenus qui travaillent ne bénéficient pas d'un contrat de travail. Il en va ainsi en Allemagne : le travail effectué en prison ressort du droit public. En Angleterre, il n'y a pas contrat de travail mais relation de travail *sui generis* à durée déterminée ou indéterminée, intermittent ou non, à temps plein ou à temps partiel. Cette exclusion du bénéfice du salariat, alors même qu'un travail est effectué pour le compte d'autrui dans le cadre d'une indéniable subordination, est assumée expressément par la loi française qui interdit la conclusion d'un contrat de travail. Pour pallier l'absence de contrat de travail, le « *Pacte 2* » recommandation ministérielle, souhaite la création de supports d'engagement professionnel, destinés à formaliser la relation de travail. Il en fournit un exemple type : y figurent la durée de l'emploi, la nature de l'emploi et de la formation associée, la rémunération, les conditions de rupture de la relation de travail et les engagements réciproques des parties. L'usage de ces documents semble loin d'être systématique¹¹⁴¹.

D'autres pays ont, pour leur part, connu des évolutions, recourant à certaines formes « classiques » de contrat de travail ou instaurant un contrat de travail spécifique. En Italie, depuis 1993, l'interdiction de conclusion d'un contrat de travail entre un chef d'entreprise extérieure à la prison et un détenu a été supprimée. Hors le travail effectué au service général de la prison, bénéficiant d'un statut *sui generis* dit de « *mercede* », le travail « productif » recourt à des formes de contrat de travail (contrat de travail à durée déterminée, contrat à temps partiel) que l'on peut rencontrer classiquement à l'extérieur de la prison dans le secteur privé. En Espagne, bien qu'aucune obligation légale n'impose un écrit, et bien qu'il n'existe pas de contrat-type, il y a possibilité d'un contrat de travail spécial donnant lieu à expression du consentement et application d'un ensemble de règles relatives aux conditions de travail. Ce contrat est toujours à durée déterminée, à temps plein ou à temps partiel ; il est conclu soit pour la réalisation d'un objet soit pour une prestation de service donnée¹¹⁴².

¹¹⁴¹ Si l'on se réfère aux pratiques des établissements (Maisons centrale et d'arrêt, centres de détention) visités lors de notre enquête.

¹¹⁴² Ce type de contrat peut bénéficier de diverses formes d'aides financières ou d'exonérations sociales.

3) Le travail et la protection sociale

Une grande distinction paraît pouvoir être dégagée entre d'une part des pays connaissant une protection sociale proche du droit commun, dès lors que le détenu travaille (ex. Italie), et des pays semblant organiser un droit à la protection sociale plus ou moins significatif hors véritable référence à un quelconque travail (ex. France). Néanmoins, à l'exception de la couverture sociale des accidents du travail et des maladies professionnelles, relativement satisfaisante de façon commune, l'analyse même très succincte de la protection des risques maladie maternité et vieillesse, sans parler du chômage, fait apparaître une réalité peu favorable, singulièrement du fait de la privation, le plus souvent, de tout droit à prestations en espèces. L'affirmation d'une prise en charge matérielle du détenu occulte en réalité difficilement le fait que dans les différents pays des problèmes de pauvreté se posent et que le type de protection sociale en place n'y répond pas. En ce sens, on relèvera qu'à la différence des Pays-Bas ou du Danemark, par exemple, dans aucun des pays étudiés n'est reconnu un véritable droit à un revenu minimum.

En matière de risque **maladie-maternité**, une grande distinction apparaît entre systèmes détachant la couverture sociale de l'exercice d'un travail ou non. C'est ainsi qu'en Allemagne, tout détenu a droit, indépendamment de toute activité, à une prise en charge gratuite des soins médicaux par son établissement pénitentiaire¹¹⁴³. Il en va de même en Angleterre et au Pays de Galles, la prise en charge étant assurée avec le concours de services extérieurs de santé. En France, tous les détenus sont obligatoirement affiliés, dès leur incarcération, aux assurances maladie et maternité du régime général de la sécurité sociale. La protection sociale est donc détachée pour ces deux risques de l'exercice d'un travail¹¹⁴⁴. Il en va de même en Italie. En revanche, en Espagne, seuls les détenus qui exercent une activité dans le cadre d'une relation de travail spéciale accèdent obligatoirement à la couverture du régime général de la sécurité sociale en matière de maladie-maternité.

La couverture du risque **vieillesse** témoigne de grandes différences de situation. En Allemagne, des dispositions légales prévoyant une affiliation obligatoire à l'assurance vieillesse de tout détenu ne sont pas entrées en vigueur pour des questions budgétaires. Rien n'est prévu non plus en Angleterre et au Pays de Galles. En Espagne, tous les détenus qui exercent une activité dans le cadre d'une relation de travail dite spéciale accèdent obligatoirement à la couverture du régime général de la sécurité sociale en matière de risque vieillesse. En France, les détenus qui travaillent sont affiliés à la branche vieillesse du régime général de la sécurité sociale¹¹⁴⁵. En Italie, le détenu-travailleur est pris en compte au titre de l'assurance vieillesse par l'Institut National de Prévoyance sociale

Le risque **accidents du travail et maladies professionnelles** est couvert de différentes façons mais systématiquement dans les différents pays étudiés. Il relève en Allemagne d'une assurance spécifique à l'activité réalisée ou à laquelle est affecté le détenu. En Angleterre et au Pays de Galles, en cas d'accidents du travail ou de maladies professionnelles le détenu est pris en charge dans le cadre des services de l'inspection de la santé et de la sécurité. La couverture du risque est quasiment celle du droit commun dans les autres pays. Ainsi, en

¹¹⁴³ Des dispositions légales prévoyant une affiliation obligatoire à l'assurance maladie de tout détenu, ne sont pas entrées en vigueur pour des questions budgétaires.

¹¹⁴⁴ L'Etat est redevable d'une cotisation pour chaque détenu affilié. Une contribution peut par ailleurs être demandée aux détenus ou à leurs ayant-droits lorsqu'ils disposent de ressources suffisantes.

¹¹⁴⁵ Les cotisations sont versées soit par l'administration pénitentiaire seul en cas de travail au « service général », soit par l'administration ou le concessionnaire d'une part et, d'autre part, par le détenu.

Espagne, dès lors que le détenu s'inscrit dans une « relation de travail spéciale », il bénéficie de la couverture du régime général de la sécurité sociale. En France, les détenus effectuant un travail sont eux-mêmes affiliés à l'assurance accidents du travail et maladies professionnelles du régime général¹¹⁴⁶. Enfin, en Italie, dès lors qu'il travaille le détenu bénéficie d'une prise en charge durant trois jours par l'administration pénitentiaire puis par l'Institut National de Prévoyance Sociale.

La question du **chômage** en prison et à la sortie du prison est singulièrement importante qu'il s'agisse d'assurer un minimum de revenus pendant et après la détention, ou de faciliter la réinsertion. Les réponses nationales sont en la matière fort diverses. En Angleterre, tout détenu demandant à travailler et n'accédant pas à un travail bénéficie d'une indemnité spécifique de chômage versée par les pouvoirs publics. La solution paraît sur le plan théorique intéressante dès lors qu'elle reconnaît implicitement un droit à l'emploi et organise une alternative en cas d'impossibilité d'emploi. Cependant elle est des plus limitées en pratique puisqu'elle donne lieu à une indemnité de 2,5 livres sterling par semaine sur la base de cinq jours ouvrables ! D'autres pays prévoient un éventuel accès à une indemnisation de chômage non pas en prison mais à la sortie de prison. Ainsi, en Allemagne, à condition que le détenu ait travaillé 360 jours au cours des trois dernières années, il pourra bénéficier d'une assurance chômage après sa libération de prison. Il pourra en aller également ainsi en Espagne, pays dans lequel l'organisme gestionnaire du travail en prison ainsi que le détenu-travailleur bénéficient de réductions de cotisations à l'assurance chômage. En revanche en France, qu'il y ait ou non du travail, il n'y a pas contrat de travail et pas d'accès, pour le détenu, à une couverture sociale du chômage subi en prison. Il en va de même en Italie alors que le travail réalisé en prison dans le cadre d'un contrat de travail classique peut y être interrompu !

B. - Les conditions du travail

1) Le temps de travail

De façon générale, il est fait référence au droit commun de la **durée du travail**. En pratique, si certains dépassements sont exceptionnellement signalés, la durée du travail en prison apparaît de fait le plus souvent inférieure à ce qui est pratiqué à l'extérieur ; ce temps de travail réduit s'explique en grande partie par un manque de travail et l'organisation d'un partage du travail disponible.

En Allemagne, la durée de travail en prison a pour référence la réglementation en vigueur dans la fonction publique. Cette réglementation est largement basée sur des conventions collectives, qui prévoient une durée de travail par semaine entre 38,5 et 40 heures par semaine. En Angleterre, une ordonnance de 1999 a prévu pour tout détenu un « travail utile » d'une durée maximum de dix heures par jour. Mais, en pratique, les détenus qui travaillent effectueraient en moyenne 24 heures par semaine.

En France, la journée de travail des détenus est souvent inférieure aux plafonds prévus par le Code du travail. Selon une étude effectuée, au plan national, elle serait ainsi comprise généralement entre vingt-huit et trente-cinq heures (soit une durée moyenne de six heures par jour). Globalement, les détenus effectuent donc moins de trente-cinq heures par semaine. Mais, les horaires peuvent être très variables d'un établissement à un autre. De plus, les horaires officiels ne correspondent pas forcément au temps effectivement travaillé. Il peut

¹¹⁴⁶ Les cotisations sont versées soit par l'administration pénitentiaire seule quand le détenu travaille au « service général », soit par la seule administration pénitentiaire ou le concessionnaire, d'une part, et le détenu, d'autre part, dans les autres cas.

aussi arriver que la durée du travail effective soit supérieure aux prévisions du Code du travail et notamment aux 35 heures.

En Italie, la journée de travail ne peut, selon la loi pénitentiaire, dépasser la durée de la journée de travail à l'extérieur, à savoir huit heures. Il en va de même en Espagne, la durée de la journée de travail ne doit pas dépasser les prévisions du droit commun. La moyenne d'heures travaillées varierait énormément d'un atelier à un autre, en fonction du type d'activité, du volume des commandes, du niveau de production, ... certaines enquêtes conduisent à situer la moyenne hebdomadaire dans une fourchette allant de 10 à 25 heures par semaine¹¹⁴⁷.

Dans les différents pays étudiés, **l'organisation des temps de travail** varie en fonction de l'affectation à des ateliers de production, soumis aux impératifs et fluctuations des commandes, ou bien à des activités liées au service général et au fonctionnement de la prison. Toutefois, on mentionne systématiquement la dépendance aux nécessités internes de la prison (sécurité, repas, autres activités, ...). Dans certains cas, il faudrait avant tout concilier les horaires de travail des détenus avec ceux des surveillants¹¹⁴⁸.

Les « nécessités » de la prison induisent-elles des spécificités dans **l'organisation des temps de travail et de repos** ? Il n'y a qu'en Espagne qu'est prévu juridiquement l'établissement d'un calendrier annuel de travail par le directeur de l'établissement pénitentiaire, ce dernier pouvant procéder à des modifications en cours d'année avec l'accord des travailleurs. De façon traditionnelle, les détenus bénéficient d'un **repos hebdomadaire**, en principe pris le samedi et le dimanche ou le dimanche et un autre jour de la semaine, sauf travaux urgents ou « service général » (Allemagne, Angleterre, Espagne, France, Italie). Ils bénéficient également de **jours fériés** (Allemagne, Angleterre, Espagne, France, Italie)... En Angleterre, un repos lors des jours de fêtes correspondant à la religion du détenu est également prévu.

Si en Angleterre et en France aucun congé payé ou non n'est prévu pour les détenus qui travaillent, il existe un droit à **congés annuels** de vingt-quatre jours ouvrables avec versement d'une indemnité en Allemagne¹¹⁴⁹, de trente jours ouvrables rémunérés en Espagne. En Italie, la jurisprudence constitutionnelle reconnaît un droit à congés ou vacances pour le détenu-travailleur qui, dans l'hypothèse où il n'en bénéficierait pas, devrait percevoir une indemnité.

La mesure et l'organisation même du temps de travail sont en prison rendues difficiles par diverses causes d'**absentéisme au travail**. Dans l'ensemble des pays étudiés, la journée de travail du détenu est souvent interrompue, les prisonniers pouvant être appelés aux parloirs, devant se rendre à un rendez-vous avec leurs avocats, répondre à une convocation du juge, subir un examen médical... Un tel constat s'impose particulièrement pour les détenus non condamnés définitivement. En pratique, le détenu n'encourt aucune sanction si son absence est justifiée mais l'ensemble des absences au travail, dans tous les pays étudiés, ne donne pas lieu à indemnisation ou bien évidemment rémunération.

¹¹⁴⁷ Pour sa part J. A. Soler Arrebola fait état d'une moyenne mensuelle oscillant selon le type d'atelier entre 40 et 105 heures. Aucune statistique nationale ne semble disponible sur ce point en Espagne.

¹¹⁴⁸ Exemple d'un nouvel avatar du passage aux 35 heures en France lié l'absence de travail en roulement des surveillants !?!

¹¹⁴⁹ Indemnité calculée sur la base de la rémunération des trois derniers mois. Sur les 24 jours prévus 6 peuvent, sous certaines conditions, être utilisés pour réduire la durée de la peine ou pour une permission de sortie (cf. art. 42 de la loi sur l'exécution des peines).

2) La santé et de la sécurité au travail

Outre des **services de premier secours ou d'assistance médicale** prévus dans les cinq pays étudiés en cas d'accident du travail, les institutions censées participer à la protection de la santé et de la sécurité au travail se résument essentiellement aux services d'inspection du travail et parfois des instances internes telles que des comités d'hygiène et de sécurité.

Les **services d'inspection du travail** ont en ce qui concerne la surveillance du travail en prison des compétences identiques à celles qui leur sont reconnues à l'extérieur au titre du contrôle des entreprises privées dès lors que des détenus bénéficient d'un contrat de travail en Espagne et en Italie. On estime qu'il en va de même en Allemagne en l'absence de texte dérogatoire et malgré l'inexistence de contrats de travail. Cette identité de compétence pour contrôler l'application des lois relatives à l'hygiène, la santé et la sécurité est expressément prévue en Angleterre¹¹⁵⁰. Il n'existe ici encore qu'une exception notable, celle de la France. La compétence des services d'inspection du travail se réduit dans ce pays à une fonction de quasi-conseil en matière d'hygiène et de sécurité des directions d'établissement pénitentiaire. Les services des Caisses Régionales d'Assurance Maladie (CRAM) peuvent également suggérer au chef d'établissement de prendre certaines mesures de prévention, sans toutefois adresser des injonctions. Un type voisin d'intervention est possible en Allemagne, de la part d'organismes d'assurance contre les accidents du travail.

Des **comités d'hygiène et de sécurité** ou des instances équivalentes en charge du suivi des conditions de travail des détenus existent en revanche en Angleterre et en Italie. En Espagne, les dispositions applicables en la matière à tout établissement de travail sont applicables « avec les adaptations nécessaires à la prise en compte des spécificités du milieu carcéral »¹¹⁵¹. La loi n'en prévoit pas moins la participation des détenus à des équipes de contrôle et de maintenance des systèmes de sécurité ainsi que de prévention des risques professionnels. En Allemagne, l'ensemble des règles de droit commun relatives à l'hygiène et à la sécurité ainsi qu'à la prévention des accidents du travail sont applicables dès lors qu'il y a travail à l'intérieur de la prison. L'administration de l'établissement en a la responsabilité ; là aussi, il existe des comités spécifiques d'hygiène et de sécurité concernant le travail des détenus¹¹⁵². En revanche, en France, les dispositions relatives à la médecine et au service social du travail du Code du travail ne s'appliquent pas ; il existe des comités d'hygiène et de sécurité spéciaux aux établissements pénitentiaires mais ceux-ci concernent les conditions de travail des personnels pénitentiaires.

3) La rémunération du travail

A l'exception de l'Angleterre, pays où seuls les détenus âgés ont droit au salaire minimum national, les autres pays étudiés prévoient un **taux minimum de rémunération** pour le travail effectué en prison. Celui-ci est toujours inférieur au salaire minimum légal lorsqu'il existe ou aux minima conventionnels. Une distinction importante peut toutefois être faite entre les législations indiquant des taux minima qui restent indicatifs et celles fixant des taux minima impératifs.

En Allemagne, la loi sur l'exécution des peines prévoit une rémunération pénitentiaire de base servant de référence pour la détermination des rémunérations réelles. Celle-ci correspond à

¹¹⁵⁰ Cf. Health and Safety at Work Act, 1974.

¹¹⁵¹ Cf. Art. 11.4 du décret royal n° 782 du 6 juillet 2001.

¹¹⁵² Comités dénommés « Arbeitssicherheitsausschüsse ».

9% du salaire moyen de l'année précédente en Allemagne de l'Ouest et en Allemagne de l'Est. La rémunération pénitentiaire de base est donc indexée sur le salaire moyen mais différente pour les établissements pénitentiaires de l'Ouest et de l'Est de l'Allemagne¹¹⁵³. En France, la loi précise que les rémunérations du travail doivent se rapprocher autant que possible de celles des activités professionnelles extérieures afin notamment de préparer les détenus aux conditions normales du travail libre¹¹⁵⁴. Ces prescriptions ne semblent pas toujours respectées en pratique. Le travail en atelier de production est ainsi rémunéré en principe par référence à un Seuil Minimum de Rémunération (SMR). Ce taux horaire minimum, équivalent à 40 à 45 % du Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance (SMIC), est une création de l'Administration pénitentiaire ; il varie en fonction de la nature de l'établissement pénitentiaire et constitue surtout une référence indicative, en rien impérative. Ce faux SMIC de prison n'est par ailleurs pas véritablement indexé sur l'évolution du SMIC¹¹⁵⁵.

En Espagne, l'Organisme autonome du travail et des prestations pénitentiaires fixe annuellement des taux horaires minimum variant en fonction de l'activité assurée ; ce taux est proche du salaire minimum interprofessionnel applicable hors prison. En Italie, la loi pénitentiaire a prévu que les revenus doivent être déterminés de façon équitable en fonction de la qualité et de la quantité de travail fourni, de l'organisation et de la nature du travail, et que leur montant ne doit pas être inférieur aux deux-tiers de ce qui est prévu par les conventions collectives correspondantes à l'activité réalisée.

Des niveaux de rémunérations minimales peuvent être prévus spécifiquement pour le travail lié au fonctionnement général de la prison ; ils peuvent parfois correspondre à différents classes ou catégories d'emploi (ex. France, Italie)¹¹⁵⁶. Ils sont en tout cas inférieurs aux minima de référence pour le travail « productif ». Pour ce dernier, il arrive aussi que soient prévues réglementairement des **grilles de classification** fixant des minima en fonction des niveaux de compétence (Allemagne, Espagne)¹¹⁵⁷ ou qu'existent des classifications en fonction de la catégorie de travailleurs (ex. Angleterre). Dans le seul cas de l'Italie, les grilles de classifications et les rémunérations allant avec, sont celles applicables à l'extérieur de la prison. Bien que non prévues légalement ou réglementairement, on peut rencontrer en France de telles « grilles » instituées aussi bien pour le travail en régie qu'en concession¹¹⁵⁸. Inversement, il peut n'exister aucune grille de salaires, la rémunération dépendant alors uniquement du temps passé ou de la production réalisée.

¹¹⁵³ A titre d'exemple, pour 2004 : la rémunération annuelle de référence en prison s'élevait à 2608 euro à l'ouest et à 2192 euro à l'est. La rémunération journalière de référence correspond à la 250^e partie soit 10,43 euro à l'ouest et 8,77 euro à l'est. La rémunération réelle des détenus varie de 75 à 125 % de la rémunération de référence.

¹¹⁵⁴ Cf. Article D. 102 du Code de procédure pénale.

¹¹⁵⁵ La rémunération du détenu peut néanmoins évoluer à l'occasion de la réévaluation du SMR dont est chargé, tous les ans en janvier, un agent de la Direction centrale de l'Administration pénitentiaire.

¹¹⁵⁶ En France, une grille comportant trois classes ou catégories est utilisée en matière de rémunération du service général. Les taux minima prévus pour ce type d'emplois évoluent au regard d'une prise en compte de l'évolution du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

¹¹⁵⁷ En Allemagne, la réglementation allemande intègre une grille de rémunération de cinq classes distinguant cinq niveaux de compétence et faisant varier la rémunération de 75% à 125% du salaire de référence. Pour sa part, la réglementation espagnole du travail en prison prévoit depuis 2001 deux catégories : les ouvriers de base et les ouvriers spécialisés.

¹¹⁵⁸ Ces « grilles » sont le plus souvent rudimentaires distinguant, par exemple, avec un humour involontaire au regard de la population concernée : les débutants, les affirmés, les confirmés et les experts.

La possibilité d'une **rémunération à l'heure ou à la pièce** est prévue réglementairement en Allemagne et en Angleterre. La prise en compte notamment de l'amélioration de la qualité du travail, de l'augmentation de la productivité est envisagée, quant à elle, par le droit espagnol, au travers de « primes à la production ». De telles primes sont aussi possibles en Allemagne, en Angleterre et en France. En Italie c'est ici aussi le droit commun du travail qui a vocation à s'appliquer.

L'existence d'une trace écrite et précise de la rémunération du travail du détenu apparaît dans l'ensemble des situations nationales étudiées. Cependant l'obligation de délivrance de « **bulletins de salaire** » aux détenus ne paraît exister qu'en Italie dès lors que le travail est effectué dans le cadre d'un contrat de travail classique passé avec une entreprise privée, le détenu a alors les mêmes droits que tout autre travailleur à information écrite sur son salaire. En Allemagne, bien qu'on ne parle pas de salaire, la loi sur l'exécution des peines prévoit que le détenu doit être informé par écrit. Ce dernier reçoit effectivement un relevé mensuel indiquant les heures travaillées et le montant de la rémunération. Ailleurs, on relève des pratiques apparaissant toutefois systématiques ; ainsi, en Angleterre, le détenu-travailleur reçoit une « feuille de paye » comportant certaines indications, telles que le nombre d'heures travaillées et les déductions opérées sur la rémunération du travail. En Espagne, s'il existe une pratique de « feuilles de paye », celles-ci ne correspondraient pas, pour le moment, à un modèle précis. Reste le cas de la France où, une fois de plus, ni le droit ni les pratiques n'apparaissent très avancés ; on peut simplement indiquer que l'établissement de feuilles de rémunération est prévu par l'article 7.3 du contrat-type de concession.

Les solutions nationales varient quant à la **part de rémunération à disposition du détenu**. Tout d'abord qu'il s'agisse ou non de salaire, un certain nombre de déductions au titre de **cotisations sociales** sont effectuées ; il en va ainsi en Allemagne pour les seules cotisations d'assurance-chômage, en Angleterre de cotisations telles que celles du service de santé (« *national health contributions* »). En France, sauf en ce qui concerne la rémunération d'un travail au service général, il y a versement de cotisations patronales et salariales au titre des assurances maladies, maternité et vieillesse, de la contribution sociale généralisée et du « remboursement de la dette sociale ». De façon générale, en Espagne et en Italie, les cotisations sociales retenues sont les mêmes que celles prévues pour n'importe quel salarié

Par ailleurs, d'**autres déductions** que celles opérées au titre des cotisations sociales, peuvent intervenir impérativement ou éventuellement. Ainsi, en Italie, les détenus doivent, sur le produit de leur travail, participer à leurs frais d'hébergement ; ceci n'est pas ou n'est plus le cas en Allemagne, en Angleterre, en Espagne et en France. Outre les frais d'entretien, en Italie, des sommes peuvent être déduites au titre du dommage causé ou de frais de procédures ; la jurisprudence constitutionnelle italienne interdit toutefois de retenir une part au titre de l'indemnisation des victimes¹¹⁵⁹. En France, d'autres déductions sont calculées au regard de toutes les sommes qui échoient au détenu¹¹⁶⁰. Au delà d'un montant minimal considéré comme ayant un caractère alimentaire, 10 % de la rémunération est destiné à la constitution d'un pécule de libération ; 20 à 30% sont par ailleurs affectés à l'indemnisation des parties civiles et aux créanciers d'aliments¹¹⁶¹. En Allemagne, la loi sur l'exécution des peines prévoit la constitution obligatoire d'un pécule de sortie ; son montant varie en fonction

¹¹⁵⁹ Cf. G. Loy et S. Fernandez, op. cit.

¹¹⁶⁰ Cf. le total des sommes ne doit pas excéder 200 euro par mois, plafond doublé à l'occasion des fêtes de fin d'année (cf. article 320 du Code de procédure pénale).

¹¹⁶¹ 20% pour la fraction >200 euro et <400 euro ; 25% pour la fraction >400 euro < 600 euros ; 30 % pour la fraction > 600 euro (cf. article 320 du Code de procédure pénale).

de la situation individuelle et familiale du détenu dont il est sensé assurer la subsistance pendant quatre semaines suivant sa sortie de prison¹¹⁶². En Angleterre, une épargne dans la perspective de la sortie de prison ou pour la famille du détenu peut être retenue sur la rémunération du travail mais elle n'est en aucun cas obligatoire ou forcée¹¹⁶³. La constitution d'un pécule liquidable à la sortie du détenu est également prévue par la législation en Espagne¹¹⁶⁴. Dans ce dernier pays, le paiement sur la rémunération du travail de frais de procédures ou de dommages-intérêts est possible mais s'avère difficile du fait de l'application des règles du Statut des travailleurs relatives à la saisie des salaires à la relation de travail spéciale en milieu carcéral. Il y a en effet de ce fait **insaisissabilité** du salaire des 30 derniers jours dans la limite d'un montant équivalent au double du salaire minimum interprofessionnel¹¹⁶⁵. Il y a là une situation voisine en France où le Code de procédure pénale précise que « la saisie des rémunérations du détenu peut être opérée dans les conditions du droit commun »¹¹⁶⁶. Si rien n'est prévu en la matière en Angleterre, la saisie même partielle serait pratiquement inexistante du fait du très bas niveau des rémunérations. En revanche, en Allemagne, une **part reste insaisissable** celle vouée à la constitution obligatoire du pécule de sortie à laquelle s'ajoute les trois septièmes de la rémunération mis à la disposition du détenu à l'intérieur de la prison notamment pour faire des achats. En Italie, les trois quarts de la rémunération du travail, réservés au détenu, sont saisissables sauf paiement d'une pension alimentaire ou remboursement de dommages occasionnés aux biens meubles ou immeubles de l'administration pénitentiaire.

C. - La vie au travail

1) L'expression individuelle et collective

La possibilité de **réclamation individuelle** est prévue par la loi en Italie¹¹⁶⁷. En Allemagne, il n'existe pas de prévision normative spécifique pour les réclamations professionnelles mais l'indication générale de la possibilité de demander audience une fois au moins par semaine au directeur de l'établissement préalablement à toute réclamation écrite¹¹⁶⁸. Il est y compris possible de faire une requête auprès d'un représentant du ministère de la Justice du Land à l'occasion des deux visites officielles de la prison qu'il effectue annuellement. En Angleterre, la réclamation doit être faite auprès du personnel pénitentiaire le plus proche ; en cas de non résolution du problème, le détenu doit s'adresser par écrit au chef d'établissement ; enfin, il peut faire appel à l'Ombudsman¹¹⁶⁹. En Espagne, avant toute réclamation auprès de l'organisme gestionnaire du travail dans la prison, le détenu doit avoir respecté une procédure administrative prévue légalement¹¹⁷⁰. Dans l'ensemble des pays étudiés, l'expression en prison de réclamations individuelles à propos du travail est envisagée. Cette nécessité d'une possible réclamation individuelle n'est pas niée en France ; elle peut y compris, dans certains

¹¹⁶² Cf. A. Hoëland et M. Maul-Sartori, op. cit.

¹¹⁶³ Cf. J. Carby-Hall, op. cit.

¹¹⁶⁴ Cf. Articles 321 et 322 du Décret royal n° 190 du 9 février 1996.

¹¹⁶⁵ Cf. Article 32 du Statut des travailleurs.

¹¹⁶⁶ Article D. 333 du Code de procédure pénale.

¹¹⁶⁷ Loi n° 354 de 1975, art. 35.

¹¹⁶⁸ Loi sur l'exécution des peines, art. 108 al. 1.

¹¹⁶⁹ Cf. Règlement ministériel de 1999.

¹¹⁷⁰ L'article 1.5 du décret royal n° 782 du 6 juillet 2001 renvoie sur ce point aux articles 69 et suivants de la loi de procédure du travail telle que modifiée et approuvée par le décret loi n°2 du 7 avril 1995. La procédure de réclamation doit ainsi respecter les prévisions de la loi de procédure du travail modifiée ainsi que l'article 125 de la loi n° 30 du 26 novembre 1992 relative au régime juridique des administrations publiques et à leurs procédures administratives communes.

établissements, donner lieu à prévision d'une procédure. Mais il y a là des pratiques et absolument aucune reconnaissance d'un droit individuel à réclamation, sans parler bien évidemment d'un droit à revendication.

Les revendications sont en principe portées via l'exercice de **droits collectifs**. Qu'en est-il de ces derniers en prison qu'il s'agisse du **droit d'association**, du **droit syndical**, du **droit de représentation collective** ? De façon très exceptionnelle, ces droits sont reconnus en prison ; il en va ainsi du droit d'association et du droit syndical en Italie. Un écart peut bien évidemment exister entre reconnaissance légale et pratique. On observera toutefois l'existence, en Italie, en matière de représentation collective, dans chaque établissement, d'une commission compétente en matière d'accès au travail au sein de laquelle sont présentes les organisations syndicales les plus représentatives ainsi qu'un représentant des détenus, désigné par tirage au sort. Dans d'autres pays, le fondement de droits collectifs est plutôt recherché dans l'absence de dispositions légales. Ainsi en Espagne, rien n'est dit en matière de droits collectifs. De fait, les détenus qui effectuent des travaux productifs peuvent s'exprimer y compris collectivement sur le travail et son organisation, ... ils peuvent participer à des commissions, donner un avis et faire des propositions en matière, par exemple, de fixation annuelle des rémunérations ; ils peuvent aussi faire partie, on l'a déjà signalé, des équipes de contrôle de la sécurité et de prévention des risques professionnels. Ces possibilités reposent en réalité sur le silence de la loi et notamment sur l'absence de toute limitation de droits d'association, de syndicalisation, de négociation collective ou de grève. Ceci étant, la mise en œuvre de ces droits apparaît en pratique plus que limitée ne serait-ce que par la possible invocation à tout moment de motifs de sécurité. De façon voisine, en Allemagne, les droits d'association et de réunion ne sont pas interdits ; en revanche, la loi précise que les détenus ont le droit de créer un organisme d'expression et de participation, dit de « co-responsabilité », assimilable, de très loin, à une « sorte de comité d'entreprise »¹¹⁷¹. Cette instance se réunit normalement une fois par mois avec le directeur de la prison et ses adjoints afin de discuter des problèmes de vie et d'organisation au sein de l'établissement pénitentiaire. On voit ici que des formes d'institution représentative du personnel peuvent exister en prison.

Enfin, certains pays sont à ranger dans la négation tacite ou explicite du droit syndical et du droit à la représentation collective pour les détenus-travailleurs. Ces droits qui sont encore bien souvent peu « naturels » dans l'entreprise privée extérieure à la prison apparaissent ici « naturellement inconcevables ». Leur transport dans la prison serait en soi contraire à l'ordre de cette dernière – à sa finalité ? -. On prend bien garde de n'envisager aucune adaptation de ces droits aux réalités carcérales. En Angleterre, on note simplement que des revendications collectives peuvent être exprimées auprès des personnels pénitentiaires, du directeur de la prison et en appel devant l'Ombudsman. Les détenus se voient reconnaître par ailleurs un « droit d'association conditionnel » : les associations de détenus font en effet l'objet d'une réglementation particulière à chaque établissement pénitentiaire. La France, une fois de plus, n'apparaît pas parmi les pays sagement innovants. Certes, l'adhésion au sein de la prison à des associations à caractère culturel est possible ; mais on y affirme, en l'absence toutefois de texte explicite, qu'il est interdit de se syndiquer¹¹⁷² ; le droit de représentation collective

¹¹⁷¹ Article 160 de la loi sur l'exécution des peines, op. cit.

¹¹⁷² S'il n'y a pas d'interdiction formelle de se syndiquer, le fait de participer à une action collective de nature à perturber la sécurité ou l'ordre de l'établissement constitue une faute disciplinaire (cf. art. D. 249-1 2° et D. 249-2 2° du Code de procédure pénale). En pratique, le fait de participer à une action collective est prohibé par le Règlement intérieur de chaque établissement et par les règlements d'atelier. A titre d'exemple voir le modèle de règlement d'atelier inséré en annexe du Pacte 2.

n'existe pas ; en pratique, il arrive au mieux que des réunions de discussion, de concertation puissent être organisées, à l'initiative de la direction, dans certains établissements.

Si avant tout le droit syndical mais aussi le droit à la représentation collective et, dans une moindre mesure le droit d'association, posent problème que dire alors des **droits de négociation et de conflit collectif** ? Le droit à la négociation collective n'est manifestement ni reconnu, ni pratiqué, dans l'ensemble des pays étudiés. Il suppose en toute hypothèse l'existence de représentants syndicaux – et donc du droit syndical – ou de représentants élus ou désignés à cette fin. Même lorsque des formes de représentation existent, elles semblent en aucun cas avoir ce type d'attribution.

En ce qui concerne les conflits collectifs, on observera que l'administration pénitentiaire bien que n'étant pas toujours l'employeur détient une forme de droit de lock-out puisqu'elle peut à tout moment invoquer des raisons de sécurité pour interrompre l'activité et fermer les lieux de travail. Pour ce qui est du droit de grève, on retrouve une distinction entre deux groupes de pays. Dans le premier cas, la grève est interdite. On retrouve ici l'Allemagne, l'Angleterre, la France. De façon générale, toute revendication à caractère collectif passant par une action concertée apparaît interdite, contraire à l'ordre de la prison ; elle constitue une faute disciplinaire. Ceci ne veut pas dire que des grèves ne se produisent pas à certaines époques dans des établissements pénitentiaires de ces pays. Dans un second cas, on s'appuie sur l'absence d'interdiction légale pour affirmer la possibilité du recours à la grève. C'est le cas de l'Espagne et de l'Italie. Dans ce dernier pays, le débat n'est pas que théorique : dès lors que le travail en prison est effectué pour le compte d'une entreprise extérieure dans le cadre d'un contrat de travail classique, la grève est possible mais dans le respect de la réglementation de la prison ; cela veut dire que certaines modalités de grève connues à l'extérieur ne sont pas permises et qu'en pratique le détenu-travailleur en grève restera, aux horaires habituels de travail, dans sa cellule. On voit ici que dans le cadre d'une mise en œuvre adaptée aux réalités carcérales et dès lors qu'il existe, de façon peut-être plus stricte qu'à l'extérieur, un motif professionnel, la grève est possible en prison.

2) La discipline au travail

Même si la question de la discipline dans l'entreprise privée continue de faire l'objet de débats, le droit du travail encadre aujourd'hui de façon assez précise le pouvoir reconnu à l'employeur de sanctionner des faits produits à l'occasion du travail ou ayant des incidences professionnelles. Toutefois, en prison, la délimitation de l'espace possible d'exercice d'un pouvoir disciplinaire au seul titre du travail ne va pas de soi. D'un côté, la question de la discipline n'est pas limitée au temps et au lieu du travail : elle est posée indiscutablement à tout moment et à toute heure du jour et de la nuit. De ce fait, la question des seules fautes professionnelles peut apparaître en prison très secondaire, d'autant plus que, quel que soit le pays, on souligne combien les détenus-travailleurs veilleraient à bien se comporter pour garder leur emploi. D'un autre côté, en prison tout acte ou comportement repéré comme fautif, quel que soit le lieu ou le moment, peut être analysé comme une atteinte à l'ordre carcéral (non respect des personnels surveillants, risque d'atteinte à la sécurité des personnes, perturbation, agitation, rébellion potentielle, préparation d'évasion, ...). Ainsi, un fait commis en situation de travail pourra être considéré comme une faute professionnelle mineure tout en étant difficilement détachable du contexte carcéral global. Pareille ambiguïté participe certainement des difficultés de repérage de fautes à proprement parler « professionnelles ». Pourtant celles-ci existent, même si l'on peut faire l'hypothèse qu'elles seraient moins systématiquement sanctionnées que dans une entreprise privée extérieure. A quelle éventuelle

procédure disciplinaire sont-elles soumises ? Quelles sanctions encourent-elles ? Des recours existent-ils ?

Le fait qu'il soit relativement rare de rencontrer des documents internes aux établissements pénitentiaires listant des **fautes professionnelles** (ex. Italie) ou rappelant les obligations, notamment de sécurité, des détenus-travailleurs (ex. France)¹¹⁷³, peut être regardé comme révélateur du peu d'importance ou de réalité des fautes « professionnelles » en prison. Toutefois, une distinction paraît être faite implicitement, en France, entre fautes à caractère « uniquement » professionnel - éventuellement visées par un règlement d'atelier - et « **fautes disciplinaires** » - violences physiques, évasion, insultes, vols, ... - qui, elles, sont énumérées par la loi de façon limitative¹¹⁷⁴. Une faute intervenue ou non en situation de travail mais qualifiée de « disciplinaire » - et donc attentatoire à l'ordre de la prison - conduira à l'application d'une procédure fondée sur un compte rendu d'incident, un rapport écrit, donnant lieu à convocation devant une commission disciplinaire avec possible bénéfice d'un avocat, notification par écrit et motivation de la sanction. A l'opposé, la faute « uniquement » professionnelle ne bénéficie en l'état, en France, d'aucun encadrement procédural¹¹⁷⁵ alors même que les deux types de fautes pourront aboutir à des sanctions voisines. Dans un cadre juridique différent, en Italie, dès lors que la faute a été produite dans le cadre d'un contrat de travail liant le détenu à un employeur extérieur, il y a application par ce dernier des dispositions disciplinaires du droit commun du travail. En revanche, pour les autres détenus ne bénéficiant pas d'un contrat, notamment ceux affectés à un travail « domestique » c'est-à-dire au service général de la prison, il n'y a pas de distinction entre faute professionnelle ou non et ce sont alors les règles disciplinaires générales de la prison qui ont vocation à s'appliquer.

La question de l'encadrement de la discipline du détenu au travail - d'une façon ou d'une autre - est posée en France ; il y est répondu de manière fort variable dans les droits d'autres pays européens. En Allemagne, en cas de « faute grave » à caractère professionnel, une « conférence de direction » (« *Vollzugskonferenz* ») est saisie et détermine une sanction adéquate, sans référence particulière à un règlement ou un document. Un formalisme plus important est observable en Angleterre puisque toute sanction intervient après respect d'une procédure durant laquelle l'intéressé a le droit de présenter sa défense dans le cadre d'un entretien préalable au prononcé de la sanction qui sera notifiée par écrit. Bien que plus légère la procédure, en Espagne, prévoit une notification écrite et une motivation de la sanction.

Dans quelques pays, **les sanctions possibles** en cas de fautes — professionnelles ou non — sont prévues légalement (ex. Espagne, Italie, France)¹¹⁷⁶. Parfois, la réglementation particulière de la relation de travail en prison permet de préciser des sanctions spécifiquement professionnelles (Espagne)¹¹⁷⁷. On retrouve de façon générale des sanctions telles que l'avertissement (Angleterre, France), la mutation de poste (Angleterre), la suspension temporaire (Allemagne, Angleterre, Espagne) ou la « mise à pied » (France, Italie), le

¹¹⁷³ Il arrive ainsi que lorsqu'ils existent, certains supports ou fiches d'engagement professionnel soient co-signés au début de la relation de travail par le détenu, un représentant de l'entreprise concessionnaire et un représentant de la direction de l'établissement pénitentiaire. Ces documents peuvent alors rappeler les obligations de sécurité, de rangement du matériel ou plus généralement les devoirs du détenu-travailleur relatifs aux consignes de travail, aux exigences de qualité et de quantité de travail, au respect des règles d'hygiène et de sécurité, à « l'obligation de s'intégrer avec ses collègues »,

¹¹⁷⁴ Article D. 249-1 et suivants du Code de procédure pénale.

¹¹⁷⁵ V., cependant *supra*.

¹¹⁷⁶ Ex. Italie : article 39 de la loi 354/1997 ; Espagne : article 9 et 10 du décret-royal du 6 juillet 2001.

¹¹⁷⁷ Article 9.2 et 10 du décret royal du 6 juillet 2001

« déclasserement » (France), la suspension définitive (Allemagne, Angleterre), « l'extinction » de la relation de travail (Espagne) ou le licenciement (Italie). Parfois des sanctions moins classiques sont mentionnées, ainsi de l'interdiction de participation à certains événements sociaux au sein de la prison (Allemagne) ou de la suppression de « privilèges acquis » (Angleterre).

Les possibilités de **recours contre des décisions de sanction** sont le plus souvent de type hiérarchique et juridictionnel. En Allemagne, il est possible d'exercer un recours contre des sanctions infligées dans le cadre du travail, normalement par le personnel d'encadrement, auprès de la direction. Dès lors que cette dernière confirme la sanction, le détenu peut saisir la juridiction chargée du suivi de l'exécution des peines (« *Strafvollstreckungskammer* »). En Angleterre, à condition d'avoir utilisé préalablement la procédure interne dite « *grievance procedure* », un recours peut être exercé devant l'Ombudsman. En Espagne, en fonction de l'espèce un recours peut être fait devant le juge de l'exécution des peines (« *juzgado de vigilancia penitenciaria* ») ou auprès du juge du travail (« *juzgado de lo social* »), un recours hiérarchique préalable étant nécessaire dans ce dernier cas. En France, un recours hiérarchique est possible ; il est nécessairement préalable à un éventuel recours exercé devant le juge administratif. Toutefois un tel recours intervient contre une décision administrative de sanction d'une faute qualifiée de « disciplinaire ». Si une faute « professionnelle » n'est pas qualifiée ou qualifiable de « disciplinaire », elle peut en pratique donner lieu à sanction se traduisant par exemple par un non accès temporaire au travail et une perte de revenu attendu, sans qu'un recours puisse manifestement être exercé.

D. - L'arrêt du travail

1) La suspension de l'activité

L'activité du détenu-travailleur peut, sans être interrompue définitivement, connaître des temps de suspension du fait d'une décision de la direction de l'établissement pénitentiaire ou de l'entreprise privée faisant travailler en prison ou encore du fait du détenu lui-même.

A l'exception du cas de l'Espagne¹¹⁷⁸, c'est sans référence à une disposition légale particulière que la direction de la prison impose une suspension de l'activité en Allemagne, Angleterre, France et Italie. On doit cependant observer qu'en France, l'administration pénitentiaire peut, dans le cadre d'un contrat de concession, se réserver la possibilité de suspendre le travail en cas d'urgence en lien avec l'exercice de ses missions ou en cas d'inobservation de la réglementation en matière d'hygiène et de sécurité des personnes ou des installations¹¹⁷⁹. Quel que soit le pays, la direction de la prison réagit en règle générale à un fait précis tel qu'une agression, une révolte ou une évasion ou bien à des soupçons ou à la détérioration du climat interne. Il s'agit alors d'une mesure qui ne trouve pas sa cause fondamentalement dans la gestion de l'activité des détenus. Elle est prise dans le cadre de la discipline générale de la prison pour des raisons de sécurité, en tant que rappel à l'ordre ou à titre conservatoire. L'interruption temporaire de l'activité va le plus souvent concerner l'ensemble des détenus-travailleurs de l'établissement, que ceux-ci aient ou non une part de responsabilité dans la situation à l'origine de la décision : tous ne travailleront pas et perdront une part du revenu attendu de leur travail.

¹¹⁷⁸ Différentes hypothèses de suspension pour raisons de sécurité ou de discipline pénitentiaire ou cas de force majeure sont indiquées à l'article 9 du décret royal du 6 juillet 2001.

¹¹⁷⁹ Cf. Article 10.4, Clauses et conditions générales d'emploi de détenus par les entreprises concessionnaires, Contrat de concession-type (1^{ère} partie) de l'administration pénitentiaire.

En dehors de toute question de discipline, il en ira de même lorsqu'on se trouvera temporairement dans l'impossibilité d'assurer l'encadrement de détenus-travailleurs (ex. « grève » des surveillants, absence du personnel d'encadrement de l'entreprise extérieure,...) ou encore dans l'impossibilité de fournir du travail (ex. défaut de matières premières, problèmes d'approvisionnement ou de fonctionnement de machine, ...). On observera qu'en fonction de l'existence ou non d'un contrat de travail, on pourra ou non poser la question de la responsabilité de « l'employeur » qui, en droit du travail, a parmi ses obligations celle précisément de fournir du travail. En contrepoint on aperçoit tout l'intérêt que peuvent trouver des entreprises extérieures, sans rapport contractuel avec des détenus, à apporter et faire réaliser un travail en prison quand elles le souhaitent.

De son côté, le détenu-travailleur se voit reconnaître la possibilité de suspendre son activité dans un certain nombre d'hypothèses qui vont, notamment, de la visite extérieure, familiale ou médicale, à la préparation d'examen jusqu'à l'état de maladie (Allemagne, Angleterre, Espagne, France, Italie), voire à la participation à des funérailles (ex. Angleterre).

On doit cependant souligner que ces possibilités correspondent soit à de simples pratiques ou usages, soit se fondent sur des dispositions juridiques. Dans un cas, elles gardent un caractère aléatoire et peuvent côtoyer l'arbitraire ou la discrimination, dans l'autre cas, il s'agit de droits exigibles. Lorsque est reconnue la possibilité d'un contrat de travail en prison (Espagne, Italie), le détenu-travailleur se voit par là même reconnaître un certain nombre de droits à suspendre son contrat. A titre d'exemple, en Espagne, l'incapacité temporaire, la maternité sont des cas de suspension visés à l'article 9.1 du décret-royal de 2001. L'article 18 du même texte prévoit la suspension en cas de permission ou de sortie autorisée. Bien que certain pays ne recourent pas, pour leur part, au contrat de travail en prison, le salariat y témoigne de son influence : c'est ainsi qu'en Allemagne, le détenu malade a le droit de suspendre son travail dès lors qu'il peut fournir un certificat médical attestant de son incapacité de travail.

Les suspensions ou interruptions temporaires du travail ne donnent pas lieu à **notification** ou enregistrement écrit en Allemagne, en Angleterre et en Italie ; ce peut être le cas parfois en pratique dans certains établissements pénitentiaires en France. En revanche, en Espagne, la cause de la suspension est indiquée par écrit, sauf très faible durée. Une fois la cause de la suspension disparue, il y a automatiquement **reprise du travail** dès lors qu'il y a contrat de travail en Espagne et en Italie. Bien qu'en l'absence de ce type de sécurité juridique, il y aurait de fait reprise du travail quasi systématiquement en Allemagne et en France, à la différence de l'Angleterre où le détenu peut retrouver éventuellement son poste ou un autre poste.

2) L'extinction de la relation

Si la relation de travail peut être suspendue en prison pour diverses raisons, elle peut aussi être rompue. Les principales **causes ou hypothèses de rupture** de la relation de travail en prison se retrouvent d'un pays à l'autre, mais ici aussi l'existence ou non d'un contrat de travail « classique » (Italie) ou l'encadrement juridique spécifique de la relation de travail (Espagne) constitue un critère de distinction entre situations nationales qui n'est pas sans conséquences pratiques. En Italie, dès lors que le travail est effectué pour un tiers et qu'il y a un contrat de travail, les causes justifiant la rupture sont les mêmes que pour le même type de contrat qui donnerait lieu à prestation de travail hors situation carcérale. La solution a le mérite de la clarté avec le risque de ne pas prendre en compte la spécificité du lieu et des

conditions d'exécution du travail. On doit toutefois signaler qu'on reconnaît aussi à ces contrats des causes spécifiques de rupture telles que le comportement incorrect dans les rapports entre détenus ou envers le personnel de surveillance, le transfert du détenu ou sa sortie - autorisée ! - de prison. En Espagne, l'encadrement juridique de la relation spéciale de travail prévoit précisément que cette dernière peut s'éteindre par accord mutuel des parties, réalisation de l'objet ou de la prestation de service pour lesquels le contrat a été prévu, du fait du constat ou de la survenance d'une inaptitude professionnelle, de l'invalidité ou du décès du détenu-travailleur, de son accès aux droits à la retraite, en raison d'un cas de force majeure, de la démission du travailleur, du manque d'adaptation du travailleur aux évolutions techniques de son poste de travail. Il en ira de même en cas aussi de non-respect des obligations professionnelles minimales ainsi qu'en cas de transfert dans un autre établissement pénitentiaire et, bien évidemment, lors de sa libération¹¹⁸⁰.

Il n'existe aucune norme juridique en matière d'interruption du travail du détenu en Allemagne et en Angleterre. En France, le Code de procédure pénale prévoit la possibilité de « déclasser » c'est-à-dire de retrait d'emploi en cas de non respect des consignes de travail et de fautes disciplinaires ; mais aucune autre disposition à caractère juridique n'envisage un motif de rupture. En pratique, toutefois, on recense des causes classiques de rupture des rapports de travail (« démission », absence au travail, faute professionnelle, ...) ou certaines hypothèses spécifiques au milieu carcéral (punition de cellule, placement à l'isolement, transfert et libération).

On retrouve donc globalement en prison, quel que soit le pays, un certain nombre de cas non pas de suspension mais d'interruption de l'activité. Ces ruptures donnent-elles lieu à une **procédure particulière** en pratique ou prévue juridiquement ? La réponse est parfaitement négative en Allemagne et en Angleterre où l'on ne manque pas d'indiquer toutefois qu'il existe en général une information orale ! En France, la situation est sensiblement équivalente. Certes, une procédure prévue par le Code de procédure pénale¹¹⁸¹, intégrant notamment une notification écrite de la sanction décidée, peut aboutir à l'interruption de l'accès au travail. Mais ladite procédure ne doit être respectée qu'en cas de fautes disciplinaires, entendues d'atteintes à l'ordre de la prison. Les hypothèses d'interruption du travail en prison sont, on l'a vu, beaucoup plus nombreuses. Tous ces autres situations (« démission », inaptitude, problème économique, faute « simplement » professionnelle, ...) ne donnent pas lieu à la moindre procédure, sauf « pratiques » de tel ou tel établissement.

En revanche, plus au sud, en Italie, il y a application du droit commun de la démission ou du licenciement en cas d'existence d'un contrat de travail avec l'entreprise extérieure ; dans l'hypothèse où la rupture est de fait décidée par la direction de l'établissement pénitentiaire (sanction, transfert, libération,...), la réglementation prévoit un entretien préalable du directeur de l'établissement avec le détenu-travailleur et le chef d'entreprise¹¹⁸². En Espagne, dans le cadre du respect de la procédure administrative générale, il y a information écrite du motif de « l'extinction » de la relation spéciale de travail.

En toute hypothèse, lorsque rarement une procédure doit être respectée lors de l'interruption de l'activité assurée par le détenu, elle est des plus minimales. On observera au passage que même si, en Allemagne, il a été envisagé d'instaurer, dans certaines conditions, un préavis de

¹¹⁸⁰ Cf. article 10 du décret royal n° 782 du 6 juillet 2001.

¹¹⁸¹ Article D. 250-4 du Code de procédure pénale.

¹¹⁸² Cf. Article 47 du règlement pénitentiaire.

rupture de la relation de travail¹¹⁸³, en l'état aucune des législations étudiées n'en prévoit. Surtout, dans l'ensemble des pays, l'arrêt du travail (Allemagne, Angleterre, France) l'extinction de la relation de travail (Espagne) ou encore la rupture à l'initiative de l'employeur (Italie) ne donne pas lieu à versement d'indemnités de rupture ou de licenciement liées à la durée de la relation. Ceci conduit à dire que le détenu-travailleur qui perd son travail sans motif ou pour un motif injustifié n'a droit à rien, n'a rien à dire. Est-ce ainsi que les hommes doivent vivre et d'autres ainsi les punir ?

¹¹⁸³ Cf. Projet de préavis au maximum de six semaines dans le cas de travail en prison pour le compte d'une entreprise privée

II. - OBSERVATIONS FINALES ET PROPOSITIONS

On tient souvent en France à souligner certaines caractéristiques nationales supposées ou réelles. L'idée de constituer une exception, culturelle ou non, ainsi que le sentiment d'une certaine supériorité, notamment en ce qui concerne la démocratie et le droit, est elle-même assez largement partagée ; cela conduit volontiers nos proches ou plus lointains voisins à dénoncer parfois une forme d'arrogance française. Le grand avantage de la question de l'encadrement juridique du travail en prison, c'est qu'elle ne fait en aucun cas courir un tel risque.

La situation française est, au moins sur le plan juridique, parmi les plus archaïques de celles existant en Europe. Même si l'on peut se vanter d'être parmi les pays ayant aboli le travail forcé, l'absence d'écrit, d'accord ou de refus formalisé, le renvoi aux pratiques en usage dans l'établissement, souvent pour le temps de passage d'un directeur, pour tout dire le non-droit apparaît comme un principe fondamental de gouvernance. Certes, le fait que de fortes contraintes s'exercent sur le travail pénitentiaire ne peut être nié : « contraintes de sécurité, contraintes architecturales, contraintes liées au flux des détenus, contraintes liées à l'employabilité des détenus, contraintes de la concurrence extérieure ... »¹¹⁸⁴. Cependant, leur invocation systématique n'arrive pas à convaincre qu'on est en prison à ce point aussi « ailleurs », qu'on ne puisse pas envisager d'évolutions ou bien qu'il faille attendre et parier sur des évolutions qui viendront un jour par la grâce de la pédagogie. Notamment, sur la question du travail, certains cachent mal leur propre conservatisme derrière, singulièrement, l'invocation du corporatisme de certaines catégories ou organisations de personnel. Il est loin d'être certain, à l'issue d'une étude qui fut aussi de terrain, que les personnels de « contact » et les responsables d'établissement sont tous gens bornés et fermés à toute évolution. Il est, en revanche, évident qu'une avancée du droit en matière de travail en prison appelle un certain courage politique vis-à-vis d'une opinion publique qui pèse silencieusement mais sûrement sur tout débat concernant la prison.

Pour qu'au travers de la question du travail, l'Etat de droit progresse en prison, il nous semble nécessaire tout d'abord de repenser ou de clarifier les fonctions du travail pénitentiaire et donc de reconnaître des formules juridiques prenant en compte la diversité des finalités et des possibilités de travail en prison (A). Il s'agit, par ailleurs, de pouvoir conclure de véritables contrats de travail dans le cadre plus général de la reconnaissance d'un droit du travail pénitentiaire, c'est-à-dire d'un droit du travail spécial (B). Dans les deux cas, il en va d'une meilleure lisibilité juridique du travail en prison ; celle-ci, en interne, doit clarifier les droits et obligations du détenu-travailleur ; en externe, elle peut permettre une valorisation moins « maquignonne » du travail pénitentiaire auprès des acteurs économiques.

¹¹⁸⁴ Rapport d'information fait au nom de la commission des Finances, du contrôle budgétaire et des comptes économiques de la Nation sur la mission de contrôle sur le compte de commerce 904-11 de la Régie Industrielle des Etablissements Pénitentiaires (RIEP), par P. LORIDANT, 2002, p. 7. (<http://www.senat.fr>).

A. - REPENSER LES FONCTIONS DU TRAVAIL PENITENTIAIRE

De nombreux acteurs de terrain soulignent paradoxalement le manque de travail à faire réaliser en prison, mais aussi parfois le manque de détenus pouvant effectivement tenir un véritable emploi.

Un tel constat conduit à distinguer deux problèmes. D'une part, il y a nécessité générale d'occupation pour des raisons de pacification interne, d'équilibre personnel du détenu voire de thérapie. D'autre part, il existe en prison des détenus qui peuvent occuper des emplois comparables à ceux tenus par des travailleurs – salariés ou indépendants – à l'extérieur. Ce fait, ajouté à l'ambiguïté de certains textes ou situations, conduit à proposer de réfléchir à l'affirmation claire de la liberté de travailler, mais aussi l'obligation d'occupation (1), à l'instauration de droits et d'obligations préalables à l'orientation vers une occupation ou un emploi (2) et la reconnaissance de diverses formes d'encadrement juridiques de l'activité ou de l'emploi (3).

1) Affirmer la liberté de travailler et l'obligation d'une occupation

La réforme intervenue avec la loi du 22 juin 1987, supprimant l'obligation de travail, peut apparaître comme un renoncement des pouvoirs publics à appliquer la loi devant une impossibilité pratique. Il est permis ici de se demander si une véritable réforme ne serait pas constituée par l'affirmation du respect de la liberté de travailler mais aussi de l'obligation pour l'administration de proposer non pas un travail mais une occupation¹¹⁸⁵. Cette dernière serait nécessaire à l'éventuelle affirmation d'une obligation non pas de travailler mais de s'occuper faite au détenu comme c'est le cas dans certaines législations étrangères¹¹⁸⁶.

En quoi la réforme de 1987 présente-t-elle un caractère inachevé ? Seule une lecture *a contrario* des articles 717-3 et D. 99 du Code de procédure pénale permet de conclure à la suppression du travail obligatoire ; en effet, ces textes se contentent de préciser que les prisonniers peuvent demander à ce que du travail leur soit fourni par l'administration pénitentiaire. Dans la perspective d'une refonte globale des dispositions applicables au travail pénitentiaire, il serait donc opportun de créer un article posant clairement une règle de principe.

2) Instaurer des droits et des obligations préalables à l'orientation vers une occupation ou un emploi

Pour éviter à la fois des discriminations non justifiées, des risques d'atteinte à la santé ou à la sécurité, il serait non seulement nécessaire mais encore souhaitable qu'une **visite médicale obligatoire et préalable** ainsi qu'un **certificat d'aptitude** au poste de travail ou à l'activité envisagée soient imposés à tous.

¹¹⁸⁵ Comp., Article 71 § 3 des Règles pénitentiaires européennes : « Un travail suffisant ou, le cas échéant, d'autres activités utiles doivent être proposés aux détenus pour qu'ils soient occupés pendant la durée normale d'une journée de travail ».

¹¹⁸⁶ Il en va ainsi en Espagne depuis 1979 et au Danemark depuis 2001 ; cf. not. Rapport d'information fait au nom de la commission des Finances, du contrôle budgétaire et des comptes économiques de la Nation sur la mission de contrôle sur le compte de commerce 904-11 de la Régie Industrielle des Etablissements Pénitentiaires (RIEP), op. cit., p. 141.

Non réglementée à ce jour, la pratique de délivrance de certificats d'inaptitude peut, en l'état, apparaître discriminatoire dès lors qu'il arrive que l'on y recoure uniquement à l'occasion de certaines demandes d'accès au travail : on déclarerait ainsi que certains condamnés sont inaptes à travailler, sans pour autant que l'aptitude des autres soit démontrée ; il serait alors facile d'écartier un individu du travail pour autant que l'on obtienne l'aval du médecin de la prison.

Outre l'atténuation de risques de discrimination, le caractère systématique de cette visite médicale, donnant lieu à un avis sur la capacité à une occupation ou à un emploi, constituerait un élément objectivant l'orientation du détenu. Il est bien évident qu'il y aurait là simplement un élément éclairant l'autorité ; celle-ci garderait la possibilité, malgré l'avis d'aptitude et la qualification reconnue, de refuser l'accès à une occupation ou à un emploi à un détenu en raison, par exemple, de sa dangerosité. Mais il y aurait là une décision faisant grief et donc susceptible de recours.

Des dispositions plus particulières précisant les **règles d'accès ou d'exclusion des détenus âgés** aux activités de travail seraient par ailleurs nécessaires afin d'unifier les pratiques existantes.

Une **modification de l'article D. 105 CPP**, réservant l'**accès au service général** aux « condamnés n'ayant pas une longue peine à subir », est nécessaire, cette disposition étant à la fois trop floue et inopportune. En effet, le texte manque pour le moins de précision en visant « les condamnés n'ayant pas une longue peine à subir » : l'article D. 105 ne précise pas si l'administration pénitentiaire doit prendre en compte la peine prononcée par la juridiction de jugement ou simplement le reliquat de peine restant à purger ; au demeurant, que faut-il entendre par « longue peine » ?

En toute hypothèse, il serait souhaitable d'**énumérer les critères de « classement »**, dans la terminologie actuelle, au sein du Code de procédure pénale, en précisant ceux devant être considérés comme prioritaires. On éviterait ainsi certaines dérives. Par ailleurs, si l'on entend mettre la pratique en conformité avec les exigences européennes¹¹⁸⁷, il serait opportun de créer une disposition particulière prévoyant au moins la possibilité pour les détenus d'**émettre des vœux** quant à la nature des activités ou des postes de travail ainsi que le devoir de l'administration pénitentiaire de respecter ces derniers dans la mesure du possible.

3) Reconnaître diverses formes d'encadrement juridiques de l'activité ou du travail

Pour tenir compte de la diversité des rapports possibles au travail au sein de la population carcérale, mais aussi de la quantité et de la qualité des travaux aujourd'hui possibles en prison, il faut certainement repenser les fonctions du travail en milieu pénitentiaire et en encadrer différemment les possibilités.

Des fonctions thérapeutiques ou occupationnelles du travail pourraient être affichées dans le cadre de la conclusion de **programmes individualisés d'occupation** n'ayant pas pour finalité la qualification ou la réinsertion professionnelle ou même un gain financier. La création d'**emplois à caractère thérapeutique** paraît effectivement envisageable, à l'image

¹¹⁸⁷ L'article 71 6 des Règles pénitentiaires européennes pose comme principe que dans les limites compatibles avec une sélection professionnelle rationnelle, les possibilités de l'administration et les exigences de la discipline de l'établissement, les détenus doivent pouvoir choisir le genre de travail qu'ils désirent accomplir.

notamment de ce qui existe dans les CAT¹¹⁸⁸. Dans un cadre « occupationnel », des activités ou missions pourraient être confiées. Ces dernières absorberaient-elles la pratique dite des corvées ? Il y a là un point à discuter ; mais, en toute hypothèse, ces dernières dont le régime n'est pas prévu par le Code de procédure pénale, doivent pour le moins être encadrées juridiquement. Le travail non rémunéré pour le compte ou dans l'espace privé de personnel de l'administration pénitentiaire doit en tout cas être clairement prohibé.

Désormais, toute affectation à un travail nécessaire au fonctionnement de l'institution pénitentiaire ou de type « productif » devrait, en revanche, être assimilé à une véritable activité professionnelle. Celle-ci devrait donner lieu à un contrat dont le type comme le cocontractant seraient variables. L'idée de contrat est, en effet, consubstantielle de celle de droits et d'obligations et, à ce titre, de respect de la dignité de la personne, de responsabilisation et de non éloignement des règles du jeu du reste de la société, même si c'est dans des conditions et à des conditions différentes, le travail reste une modalité concrète d'insertion interne à la prison, de maintien de lien social externe et éventuellement de réinsertion.

Dans ce prolongement, il serait plus logique d'intégrer les dispositions relatives au travail pénitentiaire, aux côtés de la formation professionnelle, dans le cadre « Des actions de préparation à la réinsertion des détenus »¹¹⁸⁹.

Mais, ne faudrait-il pas ici commencer par clarifier la notion d'insertion telle qu'elle apparaît aujourd'hui dans le Code de procédure pénale ? L'article 717-3, alinéa 1^{er} dispose que « Les activités de travail et de formation professionnelle sont prises en compte pour l'appréciation des gages de réinsertion et de bonne conduite des condamnés ». L'article D. 101, alinéa 2 précise que « Dans la mesure du possible le travail de chaque détenu est choisi en fonction (...) de l'influence que ce travail peut exercer sur les perspectives de sa réinsertion (...) ». Ce même article indique, dans son alinéa 3, que les détenus peuvent travailler « pour le compte d'associations constituées en vue de préparer leur réinsertion sociale et professionnelle ». Hors, dans cette dernière disposition, un certain flou entoure le terme de « réinsertion » ; en tout cas, il ne paraît se rapporter que partiellement et indirectement aux chances de réinsertion professionnelle concrètes du détenu à sa sortie de prison. Si l'on se place de ce dernier point de vue, il faut alors non seulement développer le travail en prison, mais aussi l'encadrer juridiquement de façon aussi proche que cela est fait à l'extérieur, de manière à préparer une future réinsertion professionnelle synonyme aujourd'hui partout de véritable insertion sociale.

B. – ORGANISER UN DROIT DU TRAVAIL PENITENTIAIRE

Outre les possibilités existantes mais peu développées d'un « travail en indépendant », les activités professionnelles exercées en prison devraient pouvoir bénéficier d'un encadrement global relevant d'une adaptation du droit du travail tenant compte des spécificités carcérales. Le Conseil d'Etat a récemment rappelé que les principes fondamentaux du droit du travail ne pouvaient pas être invoqués faute de contrat de travail¹¹⁹⁰. Tout progrès significatif implique

¹¹⁸⁸ Sur la proposition de Centres d'Aide par le Travail (CAT) pour les détenus présentant des handicaps ou des pathologies psychiatriques, Rapport d'information fait au nom de la commission des Finances, du contrôle budgétaire et des comptes économiques de la Nation sur la mission de contrôle sur le compte de commerce 904-11 de la Régie Industrielle des Etablissements Pénitentiaires (RIEP), op. cit., p. 101 et mesure 52.

¹¹⁸⁹ V. *supra*.

¹¹⁹⁰ CE 30 juillet 2003, mentionné aux Tables du Recueil Lebon (en l'espèce, la requête présentée par l'Observatoire International des Prisons, qui invoquait le caractère inconciliable de l'usage de mesures disciplinaires avec le droit de grève, est rejetée).

donc le recours à un contrat de travail (1). Cela étant, la création d'un ou de contrats *sui generis* correspondant à la reconnaissance d'une relation spéciale de travail, à l'exemple du système espagnol, apparaît plus souhaitable ou en tout cas plus réaliste que l'application des formes classiques de contrat existantes, tel que le droit italien l'envisage. Ce contrat *sui generis* trouverait sa place dans un dispositif plus général constituant la base d'un droit du travail pénitentiaire. Ce dernier devrait pour sa part consacrer un certain nombre de droits concernant la relation individuelle de travail (2) et instituer, en tenant compte des spécificités carcérales, des droits collectifs (3).

1) Le recours à une ou des formes de contrat de travail

Si l'absence de contrat de travail présente certaines contreparties avantageuses, telle que la possibilité d'arrêter de travailler à tout moment¹¹⁹¹, de façon générale, elle est fort préjudiciable aux prisonniers ; le défaut de véritable encadrement juridique de la relation de travail se traduit notamment par l'absence de dispositions relatives à la période d'emploi, à la durée de la période d'essai, à la rémunération, au contenu du poste, aux horaires de travail, mais encore par l'absence de congés payés, d'indemnités journalières en cas de maladie ou d'accidents, de moyens d'expression collective, etc.¹¹⁹² Enfin et surtout, le détenu peut perdre son emploi du jour au lendemain sans aucune compensation, si le travail vient à manquer ou est supprimé dans le cadre disciplinaire ; il ne bénéficie alors ni d'une indemnisation pour chômage technique, ni du bénéfice des règles de fond et de forme entourant la rupture de la relation de travail¹¹⁹³.

Depuis 1987 et la suppression du travail obligatoire, les détenus ne travaillent que parce qu'ils en ont manifesté le souhait, de telle sorte que rien ne s'oppose plus à ce qu'ils signent un contrat de travail. La capacité de contracter leur est reconnue ; l'ancienne incapacité prononcée à titre de peine a, en effet, été abrogée depuis 1994, et ils peuvent contracter des engagements civils et financiers¹¹⁹⁴ ; dans un ordre d'idées proche, ils sont également titulaires de droits subjectifs¹¹⁹⁵. D'ailleurs, la possibilité pour les détenus en semi-liberté ou placés à l'extérieur de passer un contrat de travail est une dérogation importante au principe et la brèche est d'autant plus importante que, d'un point de vue quantitatif, ces deux modalités d'exécution de la peine privative de liberté gagnent aujourd'hui en importance¹¹⁹⁶.

En ce qui concerne le travail en prison, sur la lancée d'un courant de pensée appelant à une réforme¹¹⁹⁷, un rapport d'études a préconisé de poser le principe du recours au contrat de

¹¹⁹¹ Il arrive qu'un détenu souhaite arrêter de travailler du jour au lendemain *Paroles de détenus sur le travail*, Programme d'étude financé par l'Administration Pénitentiaire et la FARAPEJ (Fédération des Associations Réflexion Action Prison et Justice), par P. DUBECHOT en collaboration avec E. DAVID et P. LE QUEAU, CREDOC, Collection des rapports, n° 224, décembre 2002, p. 24. Sur le préavis, v. *infra*.

¹¹⁹² Cf., par ex., S. LAVOREL, « Les droits du détenu effectuant un travail pénitentiaire », Rapport de stage, IEP Grenoble, Juillet 1998, p. 5.

¹¹⁹³ Cf., par ex., S. LAVOREL, « Les droits du détenu effectuant un travail pénitentiaire », Rapport de stage, IEP Grenoble, Juillet 1998, p. 5.

¹¹⁹⁴ G. LEMIRE, « Grandeurs et limites des droits des détenus », in *La condition juridique du détenu*, Colloque organisé à l'occasion du 40^e anniversaire de l'Institut de sciences criminelles de Poitiers, Travaux de cet Institut, vol. 13, Cujas, 1994, p. 61 (spéc. p. 64).

¹¹⁹⁵ V. *supra*.

¹¹⁹⁶ J. PRADEL, « La protection sociale du détenu d'aujourd'hui. Vers un rapprochement progressif avec les personnes libres », Ecrits en l'honneur de J. Savatier, PUF, 1992, p. 395 (spéc. p. 400).

¹¹⁹⁷ L'ARAPEJ préconise ainsi la mise en place d'un contrat de travail assortie de la possibilité de faire un recours (« Le détenu comme sujet de droit », *Prison-Justice* 2002, n° 95, p. 5. (spéc. p. 7) ; dans le même sens, par ex., M. PERRET, in « Travail en détention : Pour qui ? Pour quoi ? », *Prison-Justice* 2001, n° 92, p. 4.

travail¹¹⁹⁸. Persister dans l'état de non droit caractérisant le travail en prison en France est indéfendable. La question n'est pas, à notre sens, celle de l'affirmation de principe de la possibilité de recourir à un contrat de travail mais celle du degré d'emprunt et d'aménagement du droit du travail classique qui doit être effectué pour tenir compte des contraintes et des spécificités carcérales.

Des formes contractuelles utilisées à l'extérieur de la prison peuvent certainement constituer des matrices de référence pour l'élaboration de contrats *sui generis*. Cependant quel que soit le type de contrat de travail auquel on pourrait recourir, la première question qui se pose est de savoir quelles en seraient les parties, plus précisément : **qui serait l'employeur** ? Dans le cas du service général ou du travail effectué pour le compte de la RIEP, le détenu pourrait conclure un contrat avec l'administration pénitentiaire pour le compte de laquelle le travail est officiellement effectué. En cas de concession, trois solutions pourraient s'offrir : la première serait d'admettre que l'administration demeure l'employeur direct du détenu, le concessionnaire contractant uniquement avec l'établissement pénitentiaire, en tant que sous-traitant ; la deuxième solution reviendrait à considérer qu'une relation contractuelle directe doit être établie entre chaque détenu et le concessionnaire, devenant alors employeur. Une troisième solution pourrait passer par la création d'une « agence du travail pénitentiaire » ; celle-ci, qui pourrait parallèlement avoir une fonction de démarchage des entreprises, s'engagerait à des prestations de service auprès de ces dernières et, par ailleurs, salarierait des détenus-travailleurs.

Un rapport a préconisé de maintenir plus généralement une option entre deux types de contrat à savoir, d'une part, un contrat de travail de droit privé, auquel quelques ajustements seraient apportés en ce qui concerne le mode et le motif de rupture du contrat et qui serait utilisé par la RIEP et, d'autre part, un contrat de travail *sui generis* de droit public, ne conférant pas le statut d'agent public, conclu entre l'administration pénitentiaire et le détenu et qui serait utilisé pour le service général et les concessionnaires¹¹⁹⁹.

En tout état de cause, à supposer que l'on maintienne une relation triangulaire, l'administration pénitentiaire étant liée par contrat et rémunérant les détenus travaillant pour le compte d'entreprises privées, il subsisterait des problèmes de licéité au regard de l'interdiction de prêt de main-d'œuvre à titre lucratif¹²⁰⁰. Une dérogation comparable à celle visant les entreprises de travail temporaire devrait alors être prévue. En toute hypothèse, l'administration pénitentiaire n'est pas obligatoirement à inscrire dans une relation triangulaire ; on peut, comme on l'a déjà indiqué, envisager une structure spécialisée du type « agence de travail pénitentiaire » ou bien encore la mise en place d'un groupement d'employeurs¹²⁰¹ ; cette dernière solution, moins souple, aurait l'avantage de ne pas appeler une nouvelle dérogation au principe de l'interdiction du prêt de main-d'œuvre à but lucratif.

Quelles seraient **les variables possibles d'un contrat *sui generis*** de droit privé conclu directement avec une entreprise extérieure ou dans le cadre d'une relation triangulaire ? S'agirait-il de contrats à durée indéterminée ou à durée déterminée ? Le Code du travail

¹¹⁹⁸ Rapport d'information fait au nom de la commission des Finances, du contrôle budgétaire et des comptes économiques de la Nation sur la mission de contrôle sur le compte de commerce 904-11 de la Régie Industrielle des Etablissements Pénitentiaires (RIEP), op. cit., p. 96 et mesure 35 (<http://www.senat.fr>).

¹¹⁹⁹ Rapport d'information fait au nom de la commission des Finances, du contrôle budgétaire et des comptes économiques de la Nation sur la mission de contrôle sur le compte de commerce 904-11 de la Régie Industrielle des Etablissements Pénitentiaires (RIEP), par P. LORIDANT, 2002, p. 96 et mesure 36 (<http://www.senat.fr>).

¹²⁰⁰ Article L. 125-3 du Code du travail.

¹²⁰¹ Articles L. 127-1 et s. du Code du travail.

précise que le contrat à durée indéterminée (CDI) est le contrat de droit commun. Dans ce cas, des adaptations du droit du travail devraient être recherchées notamment en ce qui concerne les motifs de suspension et de rupture de la relation de travail. Il ne serait pas inintéressant d'explorer aussi une adaptation de la formule du CDI intermittent¹²⁰² ; en effet, celui-ci apporte une certaine sécurité d'emploi tout en intégrant sur l'année des périodes de travail et de non travail. On pourrait, bien évidemment, prévoir aussi, dans la panoplie contractuelle, la possibilité de contrats à durée déterminée (CDD), certains cas de recours pouvant ici trouver application, ainsi du remplacement d'un salarié temporairement absent ou d'un accroissement temporaire d'activité¹²⁰³ ou bien encore des formules de travail à temps partiel¹²⁰⁴ permettant d'utiliser en pratique un volume donné de travail pour un nombre plus important de détenus. Pour le travail en cellule, l'on pourrait songer, sans mauvais humour, à avoir recours à une adaptation du régime applicable aux travailleurs à domicile¹²⁰⁵. Un enjeu plus politique que juridique pourrait, enfin, résider dans la possibilité d'avoir recours à des formes de contrats aidés.

Hors recours à une relation triangulaire de travail, dans l'hypothèse de lien d'emploi direct, il faudrait également envisager la question du sort des contrats de travail en cas de changement de concessionnaire et les obligations du nouvel employeur par rapport aux contrats en cours. Mais ce qui peut apparaître comme un inconvénient à l'extérieur, c'est-à-dire l'application de l'article L. 122-12 du Code du travail et la reprise par le nouvel employeur des contrats passés avec l'ancien, peut être en prison à relativiser. En effet, en pratique les entreprises viennent faire travailler « un personnel déjà en place », en apportant au mieux un personnel propre d'encadrement le plus souvent quantitativement très limité.

2) La réglementation de la relation individuelle

En ce qui concerne le droit applicable à la relation individuelle de travail, en prison tout paraît à faire. Il faut préciser les conditions de rémunération et de durée de travail (a), prévoir des garanties procédurales en matière de période d'essai, de discipline et de rupture de la relation de travail (b), et enfin améliorer la protection sociale (c).

a) Préciser la rémunération et la durée de travail

Comme on a pu le voir, en pratique, des références sont utilisées pour déterminer la rémunération du travail qu'il s'agisse de travail en service général ou en production. Toutefois, la reconnaissance d'une forme de salariat passerait par la consécration officielle du principe du caractère obligatoire de la **rémunération du travail**. Sur un plan plus théorique que pratique, cela ne va pas de soi en ce qui concerne notamment le service général. Les détenus qui y sont affectés ne perçoivent pas obligatoirement une rémunération ; l'article D. 105 dispose, en effet, qu'ils sont rémunérés seulement « si la continuité des tâches qui leur sont confiées le justifie ». Si l'on considère que tout travail mérite une rémunération, cette disposition devrait être abrogée. La non affirmation du principe d'une rémunération renvoie au statut ambigu du service général et à quelques traces en la matière de travail forcé ; cet implicite et l'habitude prise budgétairement d'un travail réalisé à moindre frais ne justifie

¹²⁰² Article L. 212-4-12 du Code du travail.

¹²⁰³ Article L. 122-1-1 du Code du travail.

¹²⁰⁴ Article L. 212-4-2 du Code du travail.

¹²⁰⁵ Articles L. 721-1 et s. du Code du travail.

cependant pas l'écart de rémunération existant avec le travail « productif »¹²⁰⁶. Ce dernier, on le sait, connaît lui-même des niveaux de rémunération faibles. Même si l'on continue d'estimer qu'il y aurait là un atout du travail en prison et que l'on ne peut pas toujours payer le SMIC en prison, la reconnaissance d'une forme de salariat dérogatoire devrait s'accompagner du passage d'un salaire minimum indicatif à un **salaire minimum du travail pénitentiaire** impératif. L'imposition d'un **caractère impératif** à un taux minimal n'empêchant pas des négociations *in melius* peut constituer une avancée significative du droit et de la protection de la dignité des détenus-travailleurs. La **prise en compte de l'ancienneté** — même s'il y a là un critère passé de mode à l'extérieur — peut être particulièrement adaptée à la situation carcérale en donnant un peu de perspective à des personnes qui entretiennent avec le temps un rapport aussi spécifique que permanent.

En ce qui concerne la **durée du travail**, il serait nécessaire, là aussi, de disposer d'une référence juridique précise. On soulignera que le Code de procédure pénale ne fait, pour sa part, aucune allusion à la loi sur les trente-cinq heures¹²⁰⁷. Cela dit, les responsables locaux ont tendance à considérer que cette loi est applicable¹²⁰⁸, témoignant sur ce point également d'une sorte de « référence réflexe » au Code du travail dès lors que rien n'est dit dans le Code de procédure pénale. Il n'est pas besoin de dire qu'application ou non des 35 heures, il serait en tout cas important de disposer d'une référence juridique précise en matière de durée du travail mais aussi de prévoir des **repos** et des **congés**. Ces derniers sont reconnus annuellement dans de très nombreux droits étrangers, y compris dans des pays tels que l'Angleterre ou l'Allemagne qui pourtant ne prévoient pas l'existence de contrat de travail et encore moins l'application du droit du travail en prison. La législation française ne prévoit pas pour les détenus un droit à congés payés¹²⁰⁹ ou même non rémunérés. En pratique, il arrive que lorsqu'une entreprise concessionnaire met en vacances ses propres salariés à l'extérieur de la prison ou ceux encadrant le travail en prison, les détenus travailleurs soient de fait et, sans qu'aucune procédure ne soit appliquée, en « chômage technique non indemnisé ». En revanche, si le travail est proposé sans interruption toute l'année, le détenu travailleur n'a droit à aucun jour de congés ou d'arrêt, sauf à se déclarer malade. On voit ici l'effet pervers de l'absence de reconnaissance de droit.

b) Prévoir des garanties procédurales

Le Code de procédure pénale est muet quant à l'existence, en début de relation de travail, d'une période d'essai : il serait souhaitable d'instituer des précisions en ce sens, et sans doute de prévoir des garanties. Il existe, en tout cas, une certaine proximité en matière de rupture de **période d'essai** en prison et à l'extérieur de cette dernière. Lorsque, de fait, une période d'essai est invoquée en prison ou qu'un renvoi du travailleur ou un départ de ce dernier intervient au tout début du travail, légalement, il peut n'y avoir ni licenciement, ni démission, ni préavis, ni justification à donner. En revanche, on peut observer que le détenu-travailleur qui voit sa période d'essai interrompue ne perd pas, en principe, ses « droits » à travailler ultérieurement dans le même établissement. Il y a là, d'une part, la preuve d'un possible et

¹²⁰⁶ On estime que le travail au service général est payé en moyenne entre 1 et 2 € de l'heure, le taux horaire moyen du travail en production se situant un peu au dessus de 3 €. Le SMIC horaire est de 7,19 €. V. *infra* Seconde partie, II. A. 1) L'écart de situations observable.

¹²⁰⁷ Comme il a été dit, l'alinéa 1^{er} de l'article D. 108 se contente de préciser que la durée du travail doit se rapprocher des horaires pratiqués dans la région ou dans le type d'activité considéré, sans pouvoir lui être supérieure

¹²⁰⁸ V. *supra*.

¹²⁰⁹ Ce que précise une note d'une Direction régionale de l'administration pénitentiaire adressée à des centres de détention.

nécessaire rapprochement avec le droit du travail (par exemple, prévision expresse, durée et renouvellement de l'essai) et, d'autre part, l'incitation à la prise en compte de spécificités carcérales conduisant à la recherche d'une possible affirmation d'un droit spécial du travail.

Il y a aussi spécificité en matière de **discipline**, mais ici un rapprochement du droit commun du travail serait certainement utile. La spécificité carcérale tient au fait que toute faute commise ou non au temps et au lieu du travail relève potentiellement d'une qualification d'atteinte à l'ordre de la prison. Si tel est le cas, une procédure disciplinaire est prévue. En revanche, lorsque la faute professionnelle n'apparaît pas attentatoire à l'ordre de la prison, elle ne relève d'aucune procédure particulière. Ce vide ne permet pas notamment une responsabilisation du détenu en tant que travailleur. Certes, la distinction entre les deux types de fautes relevant ou non de la procédure disciplinaire paraît incontournable ; plutôt que d'envisager, pour éviter l'arbitraire, d'appliquer la même procédure disciplinaire — objectivement relativement lourde — à toutes hypothèses de fautes, la reconnaissance d'une forme de contrat de travail permettrait ici d'instaurer au moins une procédure spécifique aux faits fautifs produits au travail et ne relevant pas d'une mise en cause de l'ordre de la prison, c'est-à-dire toutes fautes non listées limitativement aux articles D. 249-1 à D. 249-3 du Code de procédure pénale.

Il serait opportun, outre le fait de qualifier les **ruptures** de « démission », de « licenciement » ou de « rupture par commun accord », d'énumérer plus particulièrement les principales causes de rupture de la relation de travail dans un texte de loi, tout en prévoyant le régime qui devrait leur être attaché. Aujourd'hui, faute de réelles précisions juridiques, en cas de rupture de la relation de travail, le détenu ne bénéficie d'aucune garantie : en pratique, le formalisme en la matière et les justifications nécessaires sont des plus allégés. En comparaison, les dispositions du Code du travail applicables au licenciement figurent peut-être parmi les plus formalistes.

Enfin, des garanties claires de recours doivent être prévues. Une progression des exigences de formalisme imposé aux décisions de l'administration pénitentiaire doit mécaniquement se traduire par une augmentation des recours gracieux et juridictionnels lorsque ces décisions font grief. Par ailleurs le mode d'intervention et les pouvoirs de l'**inspection du travail** et des Caisses régionales d'assurances maladie (**CRAM**) doivent être redéfinis. Il y a là une forme d'urgence au regard des conditions de travail, qui président au travail en prison, et qui sont manifestement très souvent éloignées de celles des entreprises privées extérieures. De fait la reconnaissance de l'existence d'une forme de contrat de travail en prison induit une compétence de l'inspection du travail comme de la **juridiction prud'homale**¹²¹⁰ ; ces compétences ne pourraient être différentes de celles prévalant pour des relations de travail se déroulant à l'extérieur de la prison que si elles étaient visées et définies dans le cadre de l'affirmation d'un droit du travail pénitentiaire.

¹²¹⁰ Le conseil de prud'hommes de Marseille, saisi par une ex-détenue, ayant travaillé pendant sa détention, et qui réclamait le même SMIC horaire que les salariés de l'extérieur, s'est déclaré logiquement incompétent le 18 janvier 2005, estimant que l'entreprise L... n'était pas l'employeur de l'intéressée et que cette dernière n'avait pas le statut de salariée. Le conseil de prud'hommes de Marseille n'a fait ainsi que suivre la chambre sociale de la Cour de cassation qui, dans un arrêt en date du 17 décembre 1996, avait confirmé que « les relations de travail des personnes incarcérées ne font pas l'objet d'un contrat de travail, ce qui entraîne l'incompétence de la juridiction prud'homale pour en connaître ». Plaidant la compétence et arguant des droits de l'ex-détenue, son avocat avait ironisé à l'adresse des juges employeurs : « N'hésitez pas à employer des détenus », avait-il lancé, « Ce sont des salariés rêvés. Ils n'ont pas le droit d'être syndiqués, ils sont payés moins cher. Il n'ont pas le droit de se plaindre » (cf. AFP 18.01.05).

c) Améliorer la protection sociale

Au titre du travail effectué en prison, il n'existe en France **aucun droit à allocations chômage**, en cas de privation involontaire d'emploi. On observera que tel est aussi le cas dans des pays tels que l'Italie ou l'Espagne alors même que de véritables contrats de travail peuvent y être rompus en prison ; on perçoit ici les limites que connaissent y compris ces droits modernes dans l'égalité de traitement entre travailleurs libres et détenus. L'invocation de la prise en charge matérielle (logement, nourriture,...) et médicale du détenu est un argument implicite de justification de la non indemnisation du chômage. Mais précisément, on sait combien la prison, malgré cette prise en charge minimale, fait « cantiner » les détenus et surtout combien elle connaît des situations de pauvreté et d'indigence, qu'elle reconnaît d'ailleurs au travers de ses critères prioritaires d'attribution d'un emploi. En ce sens on pourrait estimer que **les détenus indigents devraient pouvoir percevoir pour le moins le RMI**.

Pour des responsables de la Direction centrale de l'administration pénitentiaire, « il faut effectuer un choix entre deux possibilités : ou bien l'on accorde un revenu d'assistance aux indigents ou bien l'on privilégie le travail »¹²¹¹. On pourrait estimer, sans contredire cette dernière façon de poser le problème, que dès lors qu'un détenu apte à travailler, a demandé à travailler et qu'il ne s'est pas vu proposer un travail, il devrait percevoir une allocation minimale de demandeur d'emploi, à l'exemple de l'Angleterre, allocation perçue également entre deux périodes de travail lorsque le détenu ne porte aucune responsabilité dans cette situation de sans emploi.

On pourrait, bien évidemment, concevoir un tel droit à allocation minimale, comme on le fait de plus en plus en protection sociale, sans lien avec la reconnaissance ou non de la volonté et de la capacité de travailler. Pour diverses raisons, il nous semble toutefois qu'en prison, il ne devrait en aller ainsi que pour ceux déclarés inaptes au travail ou aptes à de simples activités occupationnelles non rémunérées.

En ce qui concerne l'assurance maladie-maternité comme le régime des accidents du travail et des maladies professionnelles, la privation du droit de percevoir des indemnités journalières n'apparaît pas équitable, cela d'autant moins que le système contribue à aggraver les inégalités entre détenus. Un rapport a préconisé expressément de modifier la législation pour faire bénéficier les détenus des indemnités journalières¹²¹². En ce qui concerne d'éventuels accidents du travail ou maladies professionnelles, on doit aussi souligner que la reconnaissance d'une forme de salariat en prison atténuerait certainement l'insécurité juridique pouvant exister tant pour le responsable de l'établissement que pour l'actuel concessionnaire. L'un ou l'autre pourrait voir sa responsabilité mise en jeu en fonction du type d'organisation de la relation de travail (bipartite ou triangulaire).

3) L'institution de droits collectifs

Des obstacles à l'exercice des droits collectifs en prison sont avancés, cela quels que soient le pays et le niveau de reconnaissance de tels droits et, bien évidemment, encore plus lorsque la législation dénie ce type de droits au détenu-travailleur.

¹²¹¹ Entretien avec des responsables de la Direction de l'administration pénitentiaire.

¹²¹² Rapport d'information fait au nom de la commission des Finances, du contrôle budgétaire et des comptes économiques de la Nation sur la mission de contrôle sur le compte de commerce 904-11 de la Régie Industrielle des Etablissements Pénitentiaires (RIEP), par P. LORIDANT, 2002, p. 98 et mesure 42 (<http://www.senat.fr>).

La conception de l'ordre de la prison paraît interdire de façon générale de reconnaître la possibilité de faire grève, même si l'existence ponctuelle de ce type de mouvement est parfois mentionnée ; pourtant, l'exemple italien montre qu'un encadrement particulier de ces modalités permet de l'envisager : les détenus-travailleurs se déclarent grévistes et restent dans leurs cellules au temps du travail ; leur contrat est suspendu jusqu'à la reprise du travail ; il n'y a ni rémunération du travail non fait, ni perception d'une quelconque indemnité.

L'argument sécuritaire, et peut-être le refus de toute esquisse de formes de contre-pouvoir, conduisent aussi à se méfier de la reconnaissance du droit syndical ou du droit de représentation collective. On craint ici plus particulièrement le fait que des détenus pourraient profiter de leurs prérogatives pour provoquer de l'agitation ; on redoute aussi le risque de caïdat ou encore l'absence de représentativité des « élus » ou « désignés ». N'y a-t-il pas là une variante de l'inquiétude de certains chefs d'entreprise de PME de l'extérieur ? De même, sont avancés l'absence de conscience collective en prison et la diversité des activités assurées par les prisonniers. De façon assez étonnante, le droit d'association à caractère culturel ou d'expression à caractère religieux apparaissent moins problématiques. Il semble, pourtant, à l'observateur extérieur, qu'il y aurait potentiellement moins de risques, et un réel intérêt institutionnel, à voir reconnaître des formes de représentation permettant une expression sur les conditions de travail, allant jusqu'à la consultation sans forcément intégrer une dimension de négociation. Des pratiques développées dans des pays étrangers ou certaines dispositions des droits allemand et italien, par exemple, pourraient être sources d'inspiration.

L'argument selon lequel la reconnaissance d'un droit de représentation ou d'expression collective conduirait à faire fuir les entreprises de la prison est, en tout cas, irrecevable sauf à convenir que l'absence de droits en prison constitue son principal atout économique. En revanche, dans le cas particulier de la France, on ne peut pas nier la difficulté de mettre en place une représentation collective de travailleurs n'ayant pas de contrat de travail auprès des responsables d'entreprise qui les font travailler mais ne les emploient pas. La possibilité de conclure un contrat de travail en prison aurait ainsi, entre autres avantages, celui d'identifier l'interlocuteur. A la pluralité d'employeurs pourraient d'ailleurs correspondre une unicité de représentation de site. Par ailleurs, l'idée de contrat de travail – rappelons le – n'impose pas forcément de faire apparaître les entreprises extérieures donneuses d'ouvrage comme autant d'employeurs ; la figure du groupement d'employeurs pourrait être expérimentée parmi d'autres hypothèses, dont celle d'une agence du travail pénitentiaire, distincte de l'administration de l'établissement pénitentiaire. Celle-ci garderait ses prérogatives générales mais, il est vrai, devrait alors abandonner l'accès et le maintien au travail comme outil de pression et donc de discipline.

On se doit, en tout cas, de rappeler qu'il y a trente ans, en 1975, une circulaire avait envisagé la création d'organes collectifs ; il était ainsi préconisé de créer des réunions de concertation pour que les détenus puissent exprimer leur point de vue entre autres sur l'organisation du travail¹²¹³. En 1987, un avis du Conseil économique et social a lui-même proposé de donner un droit et des moyens d'expression au travailleur-détenu par l'affichage des informations, la pose de panneaux ou boîtes à réclamation ou suggestion dans chaque atelier, l'élection d'un

¹²¹³ La circulaire Lecanuet du 26 mai 1975, texte cité par Favard, *in* « Le détenu citoyen », *RPDP* 1989, 257 (spéc. p. 265) et V. TARDY, V. TARDY, « Le travail en milieu carcéral : Essai d'un bilan », *RPDP* 1997, 227 (spéc. p. 230).

délégué d'atelier et des réunions périodiques en présence de représentants du concessionnaire et de l'administration pénitentiaire¹²¹⁴.

Hors la frilosité ou le souci de quiétude de certains, les acteurs de terrain apparaissent ouverts aujourd'hui à une avancée du droit relatif à l'encadrement du travail en prison ; les idées et les pistes concrètes de réflexion ne manquent pas. Il s'agit peut-être enfin de les reprendre et d'en mesurer la pertinence dans une proposition globale passant notamment par l'instauration d'un droit du travail pénitentiaire, d'un « droit du travail light » ou « allégé », diront certains, mais d'un droit du travail en prison.

¹²¹⁴ Avis Conseil Economique et Social du 9 décembre 1987, *RPDP* 1989, 63 (spéc. p. 88).

BIBLIOGRAPHIE GENERALE

1) Traités et manuels

- B. BOULOC, *Pénologie, Exécution des sanctions, adultes et mineurs*, 2° éd., Précis Dalloz, 1998.
- M. HERZOG-EVANS, *Droit de l'application des peines*, Dalloz, 2002.
- J. LARGUIER, *Criminologie et science pénitentiaire*, 9° éd., Précis Dalloz, 2001.
- R. MERLE et A. VITU, *Traité de droit criminel, Problèmes généraux de la science criminelle. Droit pénal général*, 6° éd., Cujas, 1984.
- P. PONCELA, *Droit de la peine*, 2° éd., Thémis, PUF, 2001.
- J. PRADEL, *Manuel de droit pénal général*, 14° éd., Cujas, 2002.
- R. SCHMELCK et G. PICCA, *Pénologie et droit pénitentiaire*, Cujas, 1967.
- F. STAEICHELE, *La pratique de l'application des peines*, Litec, 1995.

2) Ouvrages spécialisés

- CASORLA, *Le programme 13 000, système mixte de prisons à gestion déléguée, Quelques questions-clés de la politique pénitentiaire actuelle*, éd. Fondation Internationale pénale et pénitentiaire, 2000.
- O. CLIGMAN, L. GRATIOT et J.-C. HANOTEAU, *Le droit en prison*, Dalloz, 2001.
- M. HERZOG-EVANS, *La gestion du comportement du détenu*, L'Harmattan, 1998.
- O.-S. LIWERANT, *Les établissements pénitentiaires à gestion mixte*, Pédone, Paris, 1997.
- C. MARTINEAU et J.-P. CARASSO, *Le travail dans les prisons*, éd. Champ libre, 1972.
- P. PEDRON, *La prison et les droits de l'homme*, LGDJ, 1995.
- F. STAEICHELE, *Les placements à l'extérieur*, 2 vol., 1987, Assoc. d'études et de recherches de l'ENM, coll. Les documents de l'ENM.
- Le guide du prisonnier*, Observatoire international des prisons, La Découverte, 2004.

3) Colloques et Conférences

Les prisons dites « privées », Une solution à la crise pénitentiaire ?, Actes du colloque organisé à Aix-en-Provence les 23 et 24 janvier 1987 par la Faculté de Droit et de Science Politique et l'Institut de Sciences Pénales et de Criminologie d'Aix-Marseille, Coll. Le point sur, PUAM, Economica.

La condition juridique du détenu, Colloque organisé à l'occasion du 40^e anniversaire de l'Institut de sciences criminelles de Poitiers, Travaux de cet Institut, vol. 13, Cujas, 1994.

Ministère de la Justice, *Le travail en prison : efficacité économique et responsabilité sociale*, Colloque du 17 octobre 1995 tenu à la Chambre de Commerce et d'Industrie de Paris, Ministère de la Justice 1995.

Etablissements pénitentiaires à gestion mixte, Actes du colloque de Montpellier, 17 mars 1997, Sous la direction de P. LAFARGE, Editions A. Pedone, 1997.

4) Thèses, mémoires et rapports de stage

S. ARN, *Le travail pénitentiaire*, Mémoire DEA Droit pénal et sciences criminelles, Bordeaux, 2000-2001.

J.-B. BUREILLER, « Le travail pénitentiaire », Mémoire DEA Droits de la personne et protection de l'humanité, mention droit privé, Université de Bourgogne, 1999-2000.

J. CHOLLET-ELLE et N. OVE, « Le Val d'Yèvre, colonie agricole pénitentiaire dans les marais de Bourges, 1847-1924 », Université de Paris VII, Mémoire de Maîtrise, 1989.

C. DE LAMY-VELLAS, *Le travail pénitentiaire*, Th., dactyl., Toulouse, 1982.

S. LAVOREL, « Les droits du détenu effectuant un travail pénitentiaire », Rapport de stage, IEP Grenoble, Juillet 1998.

LEGER, « Le centre pénitentiaire agricole de Casabianda », Mémoire, Institut Criminologie, Paris, 1963.

5) Articles de doctrine

ARAPEJ, « Le détenu comme sujet de droit », *Prison-Justice* 2002, n° 95, p. 5.

S. BERBUTO et J. SIMON, « Droit et prison : avec foi et loi », *Rev. dr. pén. et crimino.* 2003, n° 2, p. 257.

BING, « La situation des détenus et de leurs ayants-droit au regard de la Sécurité sociale », *Quest. Séc. soc.* 1977, 147.

C. CADIOT, « Histoire et philosophie des chantiers extérieurs pénitentiaires », *RAP* mars 1997, 2.

P. CANAT, « L'utilisation de la main-d'œuvre pénale sur les chantiers extérieurs », *RSC* 1947, 651.

P. CANNAT, « La semi-liberté », *RPDP* 1951, 492.

P. CANAT, « La mise en œuvre des peines dans les maisons d'arrêt. Rapports présentés au VII^e Journées de Défense Sociale (Aix-en-Provence, 25-26 juin 1959), *RSC* 1960, 41.

P. CASTEL, « La diversité du placement à l'extérieur. Etude sur une mesure d'aménagement de la peine », *Dev. et société* 2001, 53.

J.-P. CERE. Et M. HERZOG-EVANS. E. PECHILON, « Actualité jurisprudentielle du droit de l'exécution des peines », *D* 2001, 562 (spéc. p. 565).

J.-P. CERE et E. PECHILLON, « Le contrôle du placement à l'isolement », *RPDP* 2003, 389.

D. CHAST, « Quelques aspects nouveaux de la semi-liberté », *RSC* 1964, 631.

A. CHAVANNE, « Les prisons dites privées », *Mélanges Vitu*, 109.

J. CHAZAL, « Les foyers de semi-liberté », *RPDP* 1952, 703.

CLAVIER, « La vie quotidienne du détenu dans une maison d'arrêt », *RPDP* 1982, 359.

P. COUVRAT, « Quelques réflexions sur la loi du 22 juin 1987 relative au service public pénitentiaire », *RSC* 1987, 925.

M. DANTI-JUAN, « L'absence de contrat de travail dans l'univers pénitentiaire. Commentaire de l'arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 17 décembre 1996 », *RPDP* 1998, 127 ; *RSC* 2003, 396.

S. DINDO, « Le travail en prison épinglé par le Sénat », *Dedans-dehors* 2002, n° 32, p. 7.

FAVARD, *in* « Le détenu citoyen », *RPDP* 1989, 257.

M. FIZE, « Le travail dans les prisons (1873-1914) », *RSC* 1990, 297.

C. GERMAIN, « Le travail pénitentiaire en France », *Rev. Internat. Pol. Crim.* 1954, 531.

M. GIACOPELLI, « Réforme du droit de l'application des peines (dispositions de la loi n° 2004-204 relatives à l'exécution des peines privatives de liberté) », *D* 2004, 2589.

G. GIUDICELLI-DELAGE et M. MASSE, « Travail pénitentiaire : absence de contrat de travail », *Dr. Soc.* 1997, 344.

M. HERZOG-EVANS, « Droit pénitentiaire : La réécriture de la loi par voie de circulaires (suite et fin) », *Petites affiches* 21 mars 2001, n° 57, p. 8.

M. HERZOG-EVANS, « Principes directeurs d'une réforme », *in* Dossier spécial « Nouveautés du droit de l'application des peines », *Actualité juridique Pénal* 2004, 385.

M. HERZOG-EVANS et J.-P. CERE, « La discipline pénitentiaire : naissance d'une jurisprudence », *D* 1994, Chron., 509.

A. JANAS, « Le nouveau rôle du JAP », *in* Dossier « Nouveauté du droit de l'application des peines », *Actualité juridique Pénal* 2004, 394.

A. KAUFFMANN, « Quelques aspects du travail pénal dans les prisons », *RPDP* 1949, 172.

P. LORIDANT, « Le travail en prison », *D* 2002, 2477.

S. LORVELLEC, « Travail et peine », *RPDP* 1997, 207.

B. LOUAPRE, « Sur trois exemples de formation et de travail dans et hors établissement », *Arch. pol. crim.* 2000, 147.

LOURDJANE, « Le fonctionnement de la semi-liberté à la maison d'arrêt de Grenoble », *RSC* 1969, 171.

A. LOURDJANE, « Le travail pénitentiaire en France », *RDPD* 1972, 549.

A.-M. MARCHETTI, « Le travail en détention : un révélateur de la condition carcérale », *Cahiers de la sécurité intérieure* 1998, 183.

P. MERAND, « Le travail des détenus », *in* « Les prisons dites « privées », Une solution à la crise pénitentiaire ? » Actes du colloque organisé à Aix-en-Provence les 23 et 24 janvier 1987 par la Faculté de Droit et de Science Politique et l'Institut de Sciences Pénales et de Criminologie d'Aix-Marseille, Coll. Le point sur, PUAM, Economica, p. 157.

A. MERQUIOL, « Une nouvelle expérience de la semi-liberté en France », *RSC* 1952, 535.

R. MORICE, « Evolution et perspectives de la semi-liberté », *RPDP* 1967, 152.

E. PECHILLON, « L'intervention attendue du Parlement en matière pénitentiaire : réforme de fond ou toilettage législatif ? », *RPDP*, 2000, n° 4, p. 493.

E. PECHILLON, « Droit pénitentiaire : La réécriture de la loi par voie de circulaires (1^{re} partie), *Petites affiches* 20 mars 2001, n° 56, p. 8.

P. PEDROT et G. REBECQ, « La protection sociale des détenus », *Revue droit sanitaire et social*, 1995, p. 829.

J. PINATEL, « Utilisation de la main-d'œuvre pénale à l'intérieur des prisons », *RSC* 1949, 105.

J. PINATEL, Chronique pénitentiaire, *RSC* 1951, 686.

J. PINATEL, « Certains aspects du travail pénitentiaire », *RSC* 1959, 185.

- S. PLAWSKY, « La semi-liberté », *RSC* 1985, 15.
- J. PRADEL, « Les nouvelles Règles pénitentiaires européennes », *RPDP* 1988, 218.
- J. PRADEL, « La protection sociale du prévenu aujourd'hui. Vers un rapprochement progressif avec les personnes libres », *Ecrits en l'honneur de J. Savatier*, PUF, 1992, p. 395.
- H. SCHULTZ, « La sauvegarde des droits des détenus », *RSC* 1967, 94.
- J. SIMEON, « Les problèmes de la semi-liberté », *RPDP* 1956, 495.
- F. STAECHELE, « Chantiers extérieurs, quelques réflexions et recommandations nées de la pratique », *RPDP* 1986, 196.
- SYR, « Politique pénitentiaire et privatisation : la loi du 22 juin 1987 relative au service public pénitentiaire », *Actualité législative Dalloz* 1987, 135.
- J. TALBERT, « Les problèmes généraux du travail pénal », *RPDP* 1972, 597.
- J. TALBERT, « Le travail pénal en régie directe », *RPDP* 1973, 9.
- J. TALBERT, « Le travail pénal en concession », *RPDP* 1973, 169.
- V. TARDY, « Le travail en milieu carcéral : Essai d'un bilan », *RPDP* 1997, 227.
- H. TULKENS. K. NEALE. H. GONSA et L. DAGA, « Les règles pénitentiaires européennes », *Bulletin d'information pénitentiaire* n° 9, juin 1987, p. 3 s.
- A. VALLOTON, « Le travail dans le contexte pénitentiaire contemporain », *Revue internationale de criminologie et de police technique et scientifique* 2000, 69.
- J. VERNET, « Les règles minimales recommandées par l'ONU en faveur des détenus », *RPDP* 1967, 615.
- J. VERNET, « La sauvegarde des droits des détenus », *RSC* 1967, 69.
- R. VIALATTE, « L'application de la semi-liberté dans une maison d'arrêt ou de correction », *RSC* 1966, 363.
- ZAKINE, « Les droits sociaux du détenu », *RPDP* 1982, 267.

Dossiers

- Dossier « Chères, très chères prisons... », *Economie et Humanisme*, juin 1994.
- FARAPEJ, « Loi pénitentiaire : Une plate-forme commune », *Prison-Justice* 2002, n° 95, p.8.
- « Travail en détention : Pour qui ? Pour quoi ? », *Prison-Justice* 2001, n° 92, p. 4.

6) Rapports, avis, résolutions

Rapport du groupe de travail présidé par Jacques PIOT, chargé d'étudier le programme d'équipement pénitentiaire pour une période de dix années et les divers aspects du travail et de la formation professionnelle des détenus, 1979.

Rapport du directeur de l'administration pénitentiaire C. DABLANC présenté au garde des Sceaux, *RPDP* 1981, 77.

Rapport de Mme EZRATTY au conseil supérieur de l'administration pénitentiaire du 7 janv. 1986, *RPDP* 1986, 93.

Travail et prison, Avis du Conseil économique et social du 9 décembre 1987, *RPDP* 1989, 63.

La France face à ses prisons, Rapport de la Commission d'enquête sur la situation dans les prisons françaises, Président : L. MERMAZ. Rapporteur : J. FLOCH, le 28 juin 2000 (<http://www.assemblee-nat.fr>).

Prison : une humiliation pour la République, Rapport de la Commission d'enquête sur les conditions de détention dans les établissements pénitentiaires en France, éd. du Sénat, 2000. Par J.-J. HYEST et G.-P. CABANEL (<http://www.senat.fr>).

Paroles de détenus sur le travail, Programme d'étude financé par l'Administration Pénitentiaire et la FARAPEJ (Fédération des Associations Réflexion Action Prison et Justice), par P. DUBECHOT en collaboration avec E. DAVID et P. LE QUEAU, CREDOC, Collection des rapports, décembre 2002, n° 224.

Rapport d'information fait au nom de la commission des Finances, du contrôle budgétaire et des comptes économiques de la Nation sur la mission de contrôle sur le compte de commerce 904-11 de la Régie Industrielle des Etablissements Pénitentiaires (RIEP), par P. LORIDANT, 2002 (<http://www.senat.fr>).

Les peines alternatives à la détention, les modalités d'exécution des courtes peines, la préparation des détenus à la sortie de prison, Rapport de la mission parlementaire auprès de Dominique Perben, Garde des Sceaux, Ministre de la Justice, confiée à Jean-Luc WARSMANN, député des Ardennes, le 28 avril 2003 (<http://www.gouv.fr>).

Rapport fait au nom de la Commission des Finances, de l'Economie générale et du Plan sur le projet de loi de finances pour 2003, par G. GARREZ et P. ALBERTINI (<http://www.assemblee-nat.fr>).

Les conditions de détention en France, Rapport 2003, Observatoire International des Prisons, Paris, La découverte, 2003.

Etude sur les droits de l'homme dans la prison, Commission Nationale Consultative des Droits de l'Homme, 11 mars 2004 (<http://www.commission-droits-homme.fr>).

7) Encyclopédies juridiques

S. CARTY, *Juris-Classeur, Protection sociale Traité*, Fasc. 430-10, Assurances sociales, Assurance maladie, Bénéficiaires. Ouverture, maintien et extinction des droits, 2000.

D. CECCALDI, *Juris-Classeur, Protection sociale Traité*, Fasc. 217, Champ d'application, Identification. Immatriculation. Affiliation, 2000.

J.-P. CERE, *Répertoire Pénal*, V° Prison (Sanctions disciplinaires), 2002.

J. FAVARD, *Répertoire Pénal*, V° Prison, 2000.

F. JACOMET, *Juris-Classeur, Procédure pénale*, Art. 717 à 720, Détention, Exécution des peines privatives de liberté, Généralités, 1998, n° 234 s.

F. JACOMET, *Juris-Classeur, Procédure pénale*, Art. 720-1 à 723-14, Fasc. 20, Détention, Exécution des peines privatives de liberté, Placement à l'extérieur. Semi-liberté. Permission de sortir. Autorisation de sortie sous escorte. Placement sous surveillance électronique, 1998.

F. JACOMET, *Juris-Classeur, Procédure pénale*, Art. 724 à 728, Détention, Dispositions communes aux différents établissements pénitentiaires, 1991, n° 299 s.

S. HELLEUX, *Juris-Classeur, Procédure pénale*, Art. 728-1, Gestion des biens des détenus, 1999.

A. HUGUET, *Juris-Classeur, Sécurité sociale*, Fasc. 304, Accidents du travail, Historique, Sources du droit, Organisation, Domaine d'application, 1997.

A. HUGUET, *Juris-Classeur, Sécurité sociale*, Fasc. 335, Accidents du travail, Incapacité temporaire et permanente, Salaire de base des indemnités journalières et rentes. Période de référence des indemnités journalières, 1999.

A. HUGUET, *Juris-Classeur, Sécurité sociale*, Fasc. 336, Accidents du travail, Indemnités journalières, 1998.

J. LARGUIER, Travail pénitentiaire, *Répertoire Dalloz*, V° Travail.

Dictionnaire permanent, Action sociale, v. Détenus.

8) Droit comparé

S. BRANDO, « La rémunération du travail pénitentiaire en droit comparé », *RPDP* 1967, 359.

P. CORNIL, « Le travail pénitentiaire en Belgique », *BABP* 1961, 349.

J. L. DE LA CUESTA et I. BLANCO CORDERO, « L'emprisonnement d'aujourd'hui et de demain en Espagne », *RPDP* 2000, 220.

A. ELIAS ORTEGA, Los servicios auxiliares de los internos como relación laboral especial en los establecimientos penitenciarios, *AJA* 1997, n° 313, p. 1 s.

A. ELIAS ORTEGA, Comentario sobre el mandato al gobierno para una nueva regulación reglamentaria de la relación laboral de los penados, *AS* 2000, n° 21, p. 67 s.

G. MATHIEU, *Les droits des personnes incarcérées dans les pays de la communauté européenne*, Th. Aix-Marseille III, 1993.

M.C. PALOMEQUE LOPEZ, El derecho al trabajo de los penados y la efectividad de los derechos fundamentales, *REDT* 1990, n° 42, p. 305 s.

J. PRADEL, *Droit pénal comparé*, Précis Dalloz, 2° éd., 2002.

J. PRADEL et G. CORSTENS, *Droit pénal européen*, 2° éd., Dalloz, 2002.