

Synthèse

**Travail pénitentiaire en question.
Une approche juridique et comparative**

Philippe AUVERGNON
Directeur de recherche CNRS

Caroline GUILLEMAIN
Chercheur au COMPTRASEC

Centre de droit comparé du travail et de la sécurité sociale (COMPTRASEC)
Université de Montesquieu-Bordeaux IV

Septembre 2005



Le présent document constitue la synthèse du rapport scientifique d'une recherche financée par le GIP Mission de recherche Droit & Justice. Son contenu n'engage que la responsabilité de ses auteurs. Toute reproduction, même partielle, est subordonnée à l'accord de la Mission.

LE TRAVAIL PENITENTIAIRE EN QUESTION

Une approche juridique et comparative

Contrat de recherche
Mission de Recherche « Droit et Justice »
(Convention n° 23.04.22.01)

Il peut apparaître paradoxal de tenter une analyse juridique de la question du travail en prison, dès lors qu'aucun encadrement légal n'existe véritablement en France, sauf à se référer au Code de procédure pénale qui, dans ses articles 717-3, alinéa 3 et D. 103, pose l'interdiction expresse de signature par le détenu d'un contrat de travail. Des activités de travail n'en existent pas moins en prison.

En milieu fermé, le Code de procédure pénale¹ distingue ainsi plusieurs formes juridiques de travail, à savoir le service général, destiné à assurer le fonctionnement courant de la prison (cuisine, lingerie, bibliothèque, cantine, jardinage, coiffure, nettoyage et maintenance des bâtiments), la régie industrielle des établissements pénitentiaires dans le cadre de laquelle l'administration pénitentiaire emploie elle-même les détenus, le travail en concession impliquant que les détenus travaillent pour le compte d'une entreprise privée, le travail des détenus pour leur propre compte ou pour celui d'associations constituées en vue de préparer leur réinsertion sociale et professionnelle. Le travail pénitentiaire n'obéit donc pas à un régime unitaire. 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.

De façon résiduelle, certains prisonniers travaillent également à l'extérieur des murs de la prison, qu'ils bénéficient d'un placement à l'extérieur ou d'une mesure de semi-liberté. L'étude réalisée a entendu, néanmoins, limiter les références à ces deux dernières formes de travail dont le régime tend à se rapprocher du droit commun.

En principe, le travail devrait être possible dans tous les établissements pénitentiaires. En pratique, les détenus sont toutefois confrontés à un fort taux de chômage. Des contraintes liées à la conjoncture économique expliquent en grande partie cette situation ; 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.

¹ Cf. notamment articles D. 101 et D. 103 du Code de procédure pénale.

De telles difficultés ne peuvent en aucune façon justifier l'existence d'une zone de non-droit que personne ne nie. L'examen des textes applicables montre, en effet, que le travail pénitentiaire est très peu réglementé. Le « Plan d'amélioration des conditions de travail et de l'emploi », dit Pacte 2, couvrant les années 2000-2003, a fixé aux établissements pénitentiaires un certain nombre d'objectifs pouvant contribuer à clarifier les règles applicables. Il reste que les activités de travail sont encadrées de façons fort différentes, parfois d'un établissement à l'autre, au mieux sur le fondement de circulaires ou notes de l'administration. Les dispositions existant en droit international ou européen ne pallient véritablement les insuffisances du droit interne. En matière de travail en prison, la nécessité d'une réforme s'impose : dans quelle mesure pourrait-on faire référence au droit commun du travail salarié ?

La question de l'accès des détenus au travail

Un préalable est constitué par l'analyse des conditions d'accès des détenus au travail. L'article 717-3, alinéa 2 (ancien article 720 issu de la loi n° 87-432 du 22 juin 1987) du Code de procédure pénale dispose qu'« au sein des établissements pénitentiaires, toutes dispositions sont prises pour assurer une activité professionnelle aux personnes incarcérées qui le souhaitent ». La réforme de 1987 a ainsi aboli le travail obligatoire. La justification véritable de l'intervention législative tient toutefois 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 paru préférable de réformer une législation qui pouvait apparaître trop éloignée de la réalité, en faisant disparaître l'obligation des condamnés au travail². Autrement dit, la nouvelle loi ne consacre en rien le droit au travail. Plus précisément, l'administration pénitentiaire n'est tenue que d'une obligation de moyens de procurer un travail aux détenus.

² Par ex., P. COUV RAT, « 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° 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).

Bien plus, ici subsiste l'ombre du travail forcé. La Commission d'experts du Bureau International du Travail a formulé des observations relatives aux dispositions du Code de procédure pénale français jugées incompatibles avec la Convention n° 29 sur le travail forcé³. Cette dernière impose aux Etats l'ayant ratifiée de supprimer « le travail forcé ou obligatoire »⁴. D'après les experts, le droit français demeure incompatible avec la Convention 29, dans la mesure où il 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'étant plus suffisamment libre ; en pratique, le travail joue effectivement un rôle essentiel pour l'attribution des réductions de peine⁵.

A ces critiques il est permis d'ajouter des observations concernant l'ambiguïté de certaines formes de travail, tel que le « service général ». C'est surtout en fonction de ses implications économiques que ce dernier présente des analogies avec le travail forcé. S'il est exact que l'affectation des détenus au service général offre certains avantages pour ces derniers (liberté de mouvement, accès à des avantages en nature, ...) elle n'en présente pas moins des contreparties préjudiciables, notamment au regard de la faible rémunération attachée à ce type de postes. Bien plus, littéralement l'article D. 105 du Code de procédure pénale ne rend pas obligatoire la rémunération des détenus travaillant au service général⁶. 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.

Plus généralement, le Code de procédure pénale est pratiquement muet en ce qui concerne la procédure de recrutement, sauf à prévoir certaines conditions préalables. La quasi-totalité des règles de référence ont été instaurées par le « Pacte 2 », mais la procédure mise en œuvre varie toutefois d'une prison à l'autre (ainsi de création ou non de commissions

³ Cf. 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>).

⁴ Article 1.

⁵ 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*.

⁶ V. *infra*.

de classement). Le formalisme est, quant à lui, quasi inexistant, sauf dans certains établissements où sont notamment utilisés des « supports d'engagement professionnel ».

La question de l'accès des détenus au droit social

Parallèlement, une photographie de l'accès des détenus au droit social est effectuée. 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.

Concrètement, le Code de procédure pénale fait référence au droit du travail en matière d'hygiène et de sécurité ; ainsi, 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. Cependant, les observations réalisées confirment⁷ combien les règles d'hygiène et de sécurité sont inégalement respectées. Les détenus travailleurs sont d'autant moins sensibilisés à ces questions que personne ne semble y accorder une réelle priorité, même si les contrôles potentiels internes ou externes sont très nombreux. L'article D. 109-1 du Code de procédure pénale prévoit notamment que le chef d'établissement peut solliciter l'intervention de l'inspecteur du travail. Néanmoins, ce dernier n'effectue jamais de visite inopinée, sa présence sur place nécessitant une autorisation d'accès. De fait, l'inspecteur du travail serait au mieux appelé à jouer « un rôle de conseil ». Plus généralement, l'efficacité de l'ensemble des contrôles, quels qu'ils soient, 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 vigueur⁸.

Pour les détenus travaillant au sein de la prison, les règles de la durée du travail fixées par le 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

⁷ 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>).

⁸ Ce constat a été effectué à l'échelon national, v. *Prison : une humiliation pour la République*, op. cit., p. 153 (<http://www.senat.fr>).

dans le Code du travail subissent des dérogations très importantes liées à des contraintes de la vie carcérale ou d'ordre économique. Les horaires de travail sont fixés dans le règlement intérieur de la prison⁹, et dans les éventuels règlements d'atelier. 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 supérieure¹⁰. En réalité, il est difficile de dire combien de temps les détenus travaillent en moyenne, car les horaires peuvent être très variables d'un établissement à un autre¹¹. Il existe, toutefois, des constantes : soit la journée de travail apparaît trop courte, soit elle se révèle trop longue. Par ailleurs, l'article D. 108, alinéa 2 du Code de procédure pénale impose le respect du repos hebdomadaire et des jours fériés. Ce texte 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. 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. Les détenus travaillent parfois à temps plein mais souvent aussi à temps partiel. En réalité, la durée du travail s'adapte aux aléas économiques. En cas d'activité saisonnières ou de commandes exceptionnelles on augmente le nombre de détenus travaillant ou on fait varier la durée du travail. La législation ne prévoit pas en France pour les détenus un droit à congés payés ou même non rémunérés, à la différence de nombreux pays étrangers.

La protection sociale donne lieu, pour sa part, à un aménagement *a minima* des droits sociaux. Nombre de prestations dont bénéficiait la personne avant d'être incarcérée sont maintenues à son profit de façon seulement fragmentaire ; en outre, l'intéressé est confronté à la perte totale de certains de ses droits. Une fois en prison, la personne n'a droit ni à d'éventuelles indemnités de chômage, ni aux prestations journalières de l'assurance maladie maternité, ni au RMI. 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

⁹ Articles D. 108, alinéa 1^{er} et D. 247 du Code de procédure pénale.

¹⁰ 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 ».

¹¹ 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.

sociale, dès leur incarcération¹². L'Etat est redevable d'une cotisation pour chaque détenu affilié¹³. Une contribution peut, par ailleurs, être demandée aux détenus ou à leurs ayants droit lorsqu'ils disposent de ressources suffisantes¹⁴. Les détenus effectuant un travail sont affiliés, pour leur part, à l'assurance vieillesse du régime général de la sécurité sociale¹⁵ et à l'assurance accidents du travail et maladies professionnelles¹⁶. 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. 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 que celles des accidents du travail et des maladies professionnelles, ou encore celles de la retraite 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.

En revanche, on peut observer un éloignement certain du droit commun du travail dans d'autres domaines. Avant tout, il est permis de s'interroger sur la place de la rémunération ; élément essentiel de la relation de travail de droit commun, elle peut ici apparaître comme plus ou moins accessoire. La faiblesse des rémunérations versées aux détenus est indiscutable : c'est le premier constat qui s'impose. 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 précise. Les détenus peuvent être payés à l'heure voire à la journée ou à la pièce. Ce dernier mode de rémunération est le plus fréquent. De fait, en prison, le paiement à la pièce présente un certain nombre d'avantages. Avant tout, il serait un facteur de motivation des détenus. Par ailleurs, il permettrait aux détenus qui le souhaitent d'augmenter leur salaire. Enfin, le travail à la pièce permet au plus grand nombre d'accéder à l'emploi.

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

¹² 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.

¹³ Article L. 381-30-2 du Code de la sécurité sociale.

¹⁴ Article L. 381-30, alinéa 4 du Code de la sécurité sociale.

¹⁵ Article L. 381-31 ; R. 381-103 du Code de la sécurité sociale.

¹⁶ Article D. 110 du Code de procédure pénale ; L. 412-8 du Code de la sécurité sociale.

de 40 à 45 % du SMIC. 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. 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 « tarifs » ne sont pas nécessairement identiques dans tous les établissements : tout dépend de l'enveloppe mise à disposition de chaque prison. S'il est exact que la rémunération a augmenté ces dernières années¹⁷ et que les détenus n'ont plus à payer les frais d'entretien, les taux actuels de la rémunération demeurent anormalement bas¹⁸.

A 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. Les 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, ont conduit à une modification de l'article D. 320 du Code de procédure pénale. Celui-ci 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 suivantes¹⁹. 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 €. Une deuxième part est affectée à la constitution du pécule de libération ; elle est déterminée en appliquant à la fraction des sommes qui échoient aux détenus le taux de 10 %. Enfin, une troisième part est laissée à la libre disposition des détenus : elle correspond aux sommes restantes²⁰. En tout état de cause, la rémunération versée au détenu ne constitue pas un salaire, faute de contrat de travail, mais une redevance²¹ ou une sorte de gratification²².

¹⁷ En ce sens 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. 30 (<http://www.senat.fr>), selon lequel le niveau moyen de la rémunération a progressé de 34,8 % en sept ans.

¹⁸ 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).

¹⁹ Sous réserve, selon l'article D. 320 du Code de procédure pénale, des dispositions particulières concernant les rentes, les pensions et les indemnités.

²⁰ Article D. 320-3 du Code de procédure pénale.

²¹ B. BOULOC, op. cit., n° 247.

Des raisons d'ordre sécuritaire excluent, par ailleurs, toute référence au droit commun de la représentation collective. L'absence de moyens d'expression collective est justifiée par plusieurs arguments. Le premier d'entre eux est bien évidemment celui d'ordre sécuritaire²³ ; on craint notamment le risque de caïdat²⁴ et, plus généralement, des problèmes de discipline, les détenus risquant de profiter de leurs prérogatives pour provoquer l'agitation²⁵. Un deuxième argument s'appuie sur l'absence de conscience collective qui paraît exclure toute possibilité de réforme. 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. Enfin un quatrième argument, discuté par certains auteurs²⁶, conduit à souligner que l'inexistence de droits collectifs tient à l'absence de contrat de travail.

Les détenus ne disposent ainsi d'aucun moyen d'expression collective : il n'y a ni droit d'action collective, ni droit à représentation collective. La participation à une action collective, constituerait d'ailleurs une faute disciplinaire²⁷. Le droit syndical étant prohibé en prison, la seule possibilité qui subsiste pour les détenus-travailleurs paraît être à ce jour de participer aux associations socioculturelles et sportives²⁸. Il reste que l'absence de moyens d'expression collective ne fait pas obstacle dans une certaine mesure à l'expression de réclamations individuelles.

Enfin, en matière de rupture de la relation de travail, on est confronté à un vide législatif, comblé par des pratiques sans rapport avec les prévisions du Code du travail. Le Code de procédure pénale précise seulement que l'inobservation des ordres et instructions donnés pour l'exécution d'une tâche peut entraîner la mise à pied ou le déclassement

²² 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, Détenue, Exécution des peines privatives de liberté, Généralités, 1998, n° 252.

²³ Par ex., V. TARDY, « Le travail en milieu carcéral : Essai d'un bilan », *RPDP* 1997, 227 (spéc. p. 230).

²⁴ 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.

²⁵ *Paroles de détenus sur le travail*, op. cit., p. 14)

²⁶ 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).

²⁷ V. M. HERZOG-EVANS, *D* 2001, 566 et la jurisprudence citée par cet auteur.

²⁸ 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.

d'emploi²⁹. Or, en pratique, les raisons qui justifient la cessation du travail par le détenu sont bien plus nombreuses ; elles sont mêmes plus fréquentes que dans le monde libre, compte tenu des contraintes qu'implique la situation d'enfermement. Plus précisément, la rupture de la relation de travail peut être consécutive aussi bien à l'initiative du détenu travailleur qu'à des raisons économiques, ou d'ordre extra professionnel ou encore à une faute professionnelle non attentatoire à l'ordre de la prison. La question se pose de savoir si l'intéressé dispose d'un recours contre la décision de déclassement. 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 demander à être assisté d'un conseil ou représenté par un mandataire de son choix. Une circulaire du 9 mai 2003³⁰ 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'emploi. Toutefois, les chefs d'établissement rencontrés ne semblent pas avoir connaissance de ces exigences.

L'interruption provisoire ou définitive du travail peut également être consécutive au prononcé de sanctions disciplinaires, énumérées limitativement par les articles D. 251 et suivants du Code de procédure pénale. On distingue des sanctions spécifiques et des sanctions générales. Au titre des premières, on retrouve la mise à pied, qui impose au détenu une interruption de travail, au maximum de huit jours. Le déclassement d'emploi constitue la sanction la plus sévère. Ces sanctions ne peuvent être prononcées que lorsque la faute disciplinaire a été commise au cours ou à l'occasion du travail³¹. De façon générale, le détenu fautif peut être l'objet d'autres sanctions disciplinaires. Une liste limitative des fautes disciplinaires figure au sein des articles D. 249-1 à D. 249-3 du Code de procédure pénale. 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 insultes. Il est, cependant, difficile de distinguer les fautes à caractère exclusivement professionnel des fautes disciplinaires. Pourtant, il s'agit d'une distinction

²⁹ Article D. 99 du Code de procédure pénale.

³⁰ 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.

³¹ Article D. 251-1 du Code de procédure pénale.

essentielle en prison, parce que les secondes sont sanctionnées selon une procédure disciplinaire, qui se veut à la fois plus grave et plus formaliste. Paradoxalement le détenu qui commet une faute en tant que travailleur sans qu'apparaisse une atteinte à l'ordre de la prison ne bénéficie d'aucune procédure disciplinaire ; il pourra de fait être écarté temporairement ou non de l'accès au travail.

Une perspective comparative (Allemagne, Angleterre, Espagne, France, Italie) fait apparaître de grandes différences dans l'encadrement juridique du travail en prison. Elle est développée aussi bien en ce qui concerne l'accès au travail, les conditions de travail, la vie au travail et l'interruption de la relation de travail. Si des formes de travail forcé ou obligatoire persistent (Angleterre, Allemagne), le recours au contrat de travail de droit commun (Italie) ou à un contrat de travail spécifique en milieu carcéral (Espagne) est utilisé ailleurs. Des situations plus favorables qu'en France sont relevées sur divers points. Sans qu'un modèle s'impose en aucune façon, des propositions de réforme sont tirées tant de l'analyse de la situation nationale que des expériences étrangères.