

UNIVERSITE DE LILLE II – DROIT ET SANTE
FACULTE DES SCIENCES JURIDIQUES,
POLITIQUES ET SOCIALES

MEMOIRE

rédigé dans le cadre du

DEA DE DROIT SOCIAL

présenté et soutenu par

AUORE BONDUEL

**LE DROIT DU TRAVAIL
PENITENTIAIRE**

sous la direction de

Monsieur le professeur Bernard Bossu

Année 2001-2002

UNIVERSITE DE LILLE II – DROIT ET SANTE
FACULTE DES SCIENCES JURIDIQUES,
POLITIQUES ET SOCIALES

MEMOIRE

rédigé dans le cadre du

DEA DE DROIT SOCIAL

présenté et soutenu par

AURORE BONDUÉL

**LE DROIT DU TRAVAIL
PENITENTIAIRE**

sous la direction de

Monsieur le professeur Bernard Bossu

Année 2001-2002

SOMMAIRE

| | |
|--|----|
| Introduction | 9 |
| | |
| <u>1^{ERE} PARTIE</u> : L'INAPPLICABILITE, <i>INTRA MUROS</i>, DU DROIT COMMUN DU TRAVAIL LIEE A LA FONCTION SECURITAIRE DU TRAVAIL PENITENTIAIRE | 21 |
| | |
| <u>CHAPITRE I</u> : L'ABSENCE DE CONTRAT DE TRAVAIL DU TRAVAILLEUR DETENU..... | 22 |
| Section 1 : La qualification de contrat de travail légalement rejetée | 22 |
| Section 2 : La remise en cause de l'absence de contrat de travail ? | 36 |
| | |
| <u>CHAPITRE II</u> : L'ABSENCE DE STATUT PROTECTEUR DU TRAVAILLEUR DETENU..... | 45 |
| Section 1 : La précarité du statut individuel du travailleur détenu | 45 |
| Section 2 : L'absence de statut collectif du travailleur détenu | 55 |
| | |
| <u>2^{EME} PARTIE</u> : L'EMERGENCE, <i>INTRA MUROS</i>, D'UN DROIT DU TRAVAIL <i>SUI GENERIS</i> LIEE A LA FONCTION MORALISATRICE DU TRAVAIL PENITENTIAIRE | 65 |
| | |
| <u>CHAPITRE I</u> : L'EMERGENCE D'UN DROIT AU TRAVAIL PENITENTIAIRE..... | 66 |
| Section 1 : Un droit au travail légalement reconnu | 66 |
| Section 2 : Un droit au travail difficilement applicable | 74 |
| | |
| <u>CHAPITRE II</u> : L'EMERGENCE DE CONDITIONS DE TRAVAIL PROCHES DU DROIT COMMUN | 83 |
| Section 1 : Des conditions de travail en progression vers le droit commun . | 83 |

Section 2 : Des conditions de travail équivalentes au droit commun ? 93

Conclusion 102

TABLE DES ABREVIATIONS

| | |
|-------------|--|
| al. : | Alinéa |
| ASSEDIC : | Association pour l'Emploi dans l'Industrie et le Commerce |
| C.A.P. : | Comité d'action des prisonniers |
| C.A.T. : | Centre d'aide par le travail |
| C.O.S. : | Conseil d'Orientation Stratégique |
| Cass. : | Cour de cassation |
| Cf. : | Confère |
| Doc. fr. | La documentation française |
| Dr. soc. : | Droit Social |
| éd. : | Edition |
| et al : | Et alii (et d'autres) |
| I.R. : | Informations Rapides |
| Ibid : | Ibidem (ici même) |
| J.-Cl. | Jurisclasseur |
| Loc. cit. : | Loco Citato (à l'endroit, déjà cité) |
| O.I.P. : | Observatoire international des prisons |
| Op. cit. : | Opere Citato (dans l'ouvrage cité) |
| p. : | Page |
| PACTE 1 : | Plan d'Action pour la Croissance du Travail et de l'Emploi en milieu Pénitentiaire 1 |
| PACTE 2 : | Plan d'Action pour la Croissance du Travail et de l'Emploi en milieu pénitentiaire 2 |

| | |
|-------------------|--|
| pp. : | Page... à page... |
| P.U.F. | Presses universitaires de France |
| R.F. adm. publ. : | Revue française d'administration publique |
| R.I.E.P. : | Régie Industrielle des Etablissements Pénitentiaires |
| Rev. pénit. : | Revue Pénitentiaire |
| Rev. sc. crim. : | Revue de science criminelle |
| S.E.P. : | Service de l'Emploi Pénitentiaire |
| S.M.I.C. : | Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance |
| S.N.T.M.P. : | Service National du Travail en Milieu Pénitentiaire |
| Soc. : | Chambre Sociale |
| T.I.G. : | Travail d'Intérêt Général |

GLOSSAIRE¹

Cantiner, cantinage : Dépenser, consommer. En prison, il n'est possible d'acheter des produits qu'en passant par la cantine

Centre de détention : Prison, établissement pénitentiaire accueillant des personnes majeures condamnées qui présentent les perspectives de réinsertion les meilleures. Leur régime de détention est orienté principalement vers la resocialisation des détenus.

Centre de semi-liberté : Etablissement pénitentiaire qui reçoit les condamnés admis au régime de la semi-liberté.

Centre pénitentiaire : Etablissement pénitentiaire spécialisé destiné à recevoir certaines catégories de condamnés à une longue peine privative de liberté.

Classement : Décision prise par le directeur d'établissement d'autoriser le détenu à travailler et affectation à un emploi.

Concessionnaire : Entreprise privée qui développe des activités de travail pour les détenus dans les établissements pénitentiaires.

Établissement pour peine : Établissement pénitentiaire qui reçoit exclusivement des condamnés dont le reliquat de peine est au moins égal à un an. On distingue différents types d'établissement pour peine : les centres de détention et les maisons centrales.

Façonnage ou travail à façon : Il s'agit de conditionnement, de petit assemblage, très répétitif où les quantités à produire sont très importantes et les délais très courts.

¹ Les définitions présentées dans le glossaire sont issues du vocabulaire juridique de Gérard CORNU ainsi que du lexique établi par le sénateur Paul LORIDANT dans son rapport de juin 2002.

Maison centrale : Etablissement pénitentiaire où sont détenus les condamnés à des peines privatives de liberté de longue durée (plus d'un an restant à subir lorsque la peine devient définitive) ou au moins ceux de ces condamnés qui ne sont pas affectés à des centres de détention.

Maison d'arrêt : Etablissement pénitentiaire destiné à recevoir les prévenus incarcérés et les condamnés à des peines d'emprisonnement de courte durée (moins d'un an restant à subir quand la condamnation devient définitive).

Pécule disponible : Somme dont le prisonnier peut disposer pendant la durée de sa peine par voie de virement sur les livres tenus au greffe de la prison et qu'il utilisera à son gré pour cantiner ou pour envoyer des secours à sa famille.

Pécule de garantie : Fraction de la rémunération du détenu qui sera allouée au règlement des dommages-intérêts dus à la partie civile.

Pécule de réserve : Somme qui ne sera mise à la disposition du détenu qu'au jour de sa libération pour lui servir de secours à la sortie.

Programme 13 000 : Programme de construction de 25 établissements pénitentiaires lancé en 1987.

Dans 21 établissements, la construction puis la gestion courante (hôtellerie restauration, santé, travail, formation professionnelle, maintenance) sont assurées par des entreprises privées. La garde, l'insertion, le greffe, la direction demeurent de la responsabilité de l'administration pénitentiaire et de son personnel.

RIEP (Régie industrielle des établissements pénitentiaire) : Organisme de l'administration pénitentiaire qui développe des activités de travail pour les détenus dans les établissements.

S.M.A.P. : Salaire Minimum de l'Administration Pénitentiaire, taux horaire minimum de rémunération des détenus en concession et à la RIEP.

INTRODUCTION

Coupables ou jugés comme tels, repentis ou révoltés, les condamnés ont une dette envers la société qu'ils paient, le plus fréquemment, par la privation de leur liberté. L'emprisonnement provoque une rupture radicale dans la vie des détenus : le prisonnier sera pendant la durée de sa peine coupé de sa famille, de son logement, de ses loisirs mais aussi de son travail. Travail et peine privative de liberté semblent donc *a priori* antinomiques.

Pourtant notre histoire et notre culture révèlent des "failles" dans cette contradiction apparente. D'une part, le travail libre a pu apparaître, dans ses conceptions originaires, comme revêtant un caractère afflictif. Le travail de l'homme libre fut pendant longtemps considéré comme la punition résultant du fait qu'il avait enfreint la loi de Dieu. La Bible témoigne de cette conception : « Tu gagneras ton pain à la sueur de ton front »². De même le terme travail provient, étymologiquement, du latin *tripalium* qui désigne un instrument de torture...

D'autre part, le travail du condamné fut pendant longtemps assimilé à la peine. L'histoire des galères et des bagnes, de même que le travail d'intérêt général contemporain, témoignent de cette "fusion" possible entre travail et peine, la terminologie de « travail pénal » symbolisant l'association.

Les relations entre travail et peine sont donc diverses et ambiguës. La question du travail pénitentiaire, héritier du travail pénal, est celle d'un débat de société sur les relations que doivent ou peuvent entretenir travail et peine privative de liberté. Le travail donnera, selon la pratique de nos sociétés contemporaines, des colorations différentes à la peine d'emprisonnement. En effet, le travail, dès lors qu'il est consenti par l'individu apparaît comme créateur de l'identité de celui-ci, comme l'expression de son appartenance à la société. En revanche, le travail, quand il est imposé, et *a fortiori*

² Genèses 3 ; 16-19.

quand il est imposé comme peine, apparaît comme une contrainte, une punition : sa finalité devient alors exclusivement expiatoire et afflictive.

Le travail pénitentiaire s'entend du travail accompli dans le cadre d'une peine privative de liberté à l'intérieur de la prison. Il semble donc distinct de la peine (à savoir l'enfermement en établissement pénitentiaire) et diffère ainsi du travail pénal c'est-à-dire du travail entendu comme peine. Néanmoins, l'étude de l'évolution historique du travail pénal nous permettra de mieux cerner les principes et valeurs du travail carcéral contemporain.

Avant la naissance de la prison, le travail des condamnés se confondait avec la peine. Déjà sous l'antiquité, l'idée de mettre les condamnés au travail était consacrée. Ainsi les Romains employaient-ils les coupables au travail épuisant dans les mines. Mais c'est à la fin du Moyen Age que fut véritablement consacré le travail pénal avec l'institution des galères. A temps ou à perpétuité, cette sanction symbolisait l'absolutisme et la toute puissance du roi et des lois du royaume. La transgression de ces dernières réduisait l'individu à l'état d'esclave du roi devant effectuer un travail galérien dans des conditions cruelles et inhumaines. Nul doute n'était alors possible quant à la finalité de la peine infligée : les galères étaient destinées à punir, à expier le crime en humiliant et condamnant le coupable à d'atroces souffrances. « Inspirer l'effroi et punir de la manière la plus brutale et la plus féroce en atteignant le condamné dans son âme et dans son corps, tel est le but unique de la peine de galère »³.

Si l'impact économique des galères fut limité, l'influence politique de l'institution, c'est-à-dire son statut de symbole de l'absolutisme royal, fut incontestable. Les galères étaient le reflet de la puissance royale et une lettre de l'intendant des galères ARNOUL à COLBERT en témoigne « La galère est un char de triomphe... Il n'y a rien qui sente tant le souverain que ces bâtiments... Les empereurs romains ne triomphaient pas tant »⁴. L'objectif était atteint : par leur brutalité et leur barbarie, les galères sont restées ancrées dans les mémoires du peuple de l'époque mais également dans nos mœurs contemporaines⁵.

³ LORVELLEC (S.), « Travail et peine », *Rev. pénit.* 1997, p. 209.

⁴ *Ibid.*

⁵ Le terme de galère est passé dans notre langage courant, prenant le sens de travaux ou de situations pénibles.

Par l'ordonnance royale du 27 septembre 1748, les galères furent supprimées et remplacées par une institution elle aussi réputée pour sa cruauté : le bagne. Selon les historiens spécialistes de la question, « la transition des galères aux bagnes s'est accomplie presque sans friction, en parfaite solution de continuité »⁶. Le passage de la condition de galérien à celle de bagnard ne semble guère être une progression. L'expiation du crime et la punition demeurent l'objectif principal des bagnes auquel vient s'ajouter l'idée de rentabilité économique des forçats.

Peu contestés, les bagnes sont passés outre les changements politiques. La Révolution française et le premier Empire ont, au contraire, consolidé l'institution. Le Code criminel révolutionnaire du 06 octobre 1791 la légalise sous le nom de « peine des fers ». Quant au Code pénal de 1810, il laissera subsister jusqu'en 1958 dans notre législation la preuve que le bagne était très peu compatible avec les exigences de notre société civilisée contemporaine. En effet, selon l'article 15 du Code, Les forçats devaient « être employés aux travaux les plus pénibles », « traîner à leur pieds un boulet ou être attachés deux à deux avec une chaîne ». Plus inhumain encore, les forçats à perpétuité devaient être flétris sur la place publique « par l'application d'une empreinte avec un fer brûlant sur l'épaule droite »... Au-delà des conditions de travail, les conditions de vie elles-mêmes étaient alarmantes : on meurt au bagne comme on mourait aux galères.

Toutefois, Louis Napoléon BONAPARTE, afin d'éradiquer les foyers d'infection qu'étaient devenus les bagnes de Toulon, Brest et Rochefort, décida la transportation des forçats dans les territoires coloniaux de Nouvelle-Calédonie et de Guyane par la loi du 30 mai 1854. Sans dénier aux bagnes coloniaux les caractères afflictifs et inhumains que l'histoire a ancrés dans nos mémoires, il convient de souligner que la transportation des bagnards semble avoir donné une coloration nouvelle, quoique toujours secondaire, à la peine des fers. A la souffrance toujours présente semble s'ajouter l'idée de réhabilitation, de moralisation et de correction possible du détenu. De la Guyane, on disait fréquemment « Le forçat y améliorera la terre et la terre y améliorera le forçat ». Cependant, l'évolution des mentalités fut encore longue pour atteindre la suppression de cette institution primaire par sa cruauté. De 1852 à 1938, ce furent finalement près de

⁶ PETIT (J.-G.), CASTANT (N.) et al., *Histoire des galères, bagnes et prisons*, p.199.

100 000 condamnés aux travaux forcés dont 2 000 femmes, qui, transportés, déportés ou relégués, firent route de Saint-Martin-de-Ré vers la Guyane et la Nouvelle-Calédonie.

Le 17 juin 1938, un décret-loi supprime la transportation pour les condamnés aux travaux forcés. Les bagnes de Guyane furent progressivement fermés et les derniers forçats regagnèrent la France en 1953.

Concomitamment à ces institutions peu glorieuses et peu humaines, et depuis le XVIII^{ème} siècle, un courant humaniste fut développé par Cesare BECCARIA et diffusé dans le monde, prenant la forme d'une véritable "insurrection" contre le caractère humiliant et punitif du travail pénal. Dans son ouvrage *Traité des délits et des peines* publié en italien en 1764 et traduit en français en 1766 apparaît l'idée selon laquelle la cruauté des châtiments ne fait qu'endurcir les condamnés. Le marquis Cesare BECCARIA, ami de VOLTAIRE et DIDEROT, dénonce les lois injustes, prône le principe d'égalité devant les lois mais surtout demande une correspondance entre les sanctions et les crimes et réclame des peines sûres mais douces. Il s'oppose aux châtiments corporels et aux supplices, non seulement parce qu'ils sont cruels, mais aussi parce qu'ils sont inutiles sur le plan de la prévention. Selon lui, la peine la plus efficace et la plus spectaculaire est la moins cruelle.

En 1777, John HOWARD lança le mot d'ordre: la peine doit avoir pour principal objectif l'amendement, la "guérison" du coupable. Ses idées novatrices de réinsertion du condamné furent reprises par VOLTAIRE : « Forcez les hommes au travail et vous les rendrez honnêtes »⁷. La conception d'un travail « créateur de valeur » vint alors s'opposer à celle d'un travail « aliénation »⁸. C'est à ces deux conceptions que la prison va être confrontée.

Si le Code criminel révolutionnaire de 1791 instituait la prison comme lieu d'accomplissement des peines, celle-ci n'était pas au sommet de la hiérarchie des peines. La "concurrence" s'est restreinte par étape. Les travaux forcés furent supprimés définitivement au lendemain de la Seconde guerre mondiale. Quant à la peine de mort,

⁷ VOLTAIRE, « De la peine de mort » in *Commentaires sur le livre des délits et des peines*.

⁸ LORVELLEC (S.), *op. cit.*, supra note 3, p. 210.

elle fut abolie en 1981, le nombre de condamnés à cette peine ayant significativement diminué dans les dernières années de l'institution.

Pourtant, si tout au long du XIX^{ème} siècle l'emprisonnement avait encore pour fonction de corriger et de « venger » la société du crime commis, il a fallu attendre la réforme de la commission dirigée par Paul AMOR⁹ pour que soient consacrées les fonctions d'amendement et de réinsertion de la peine privative de liberté. Ces idées furent reprises et appliquées en 1959 (Ordonnance législative du 23 décembre 1958 et décret du 23 février 1959). Encore fallait-il discerner les procédés susceptibles d'atteindre cet objectif de "traitement" des condamnés : le travail pénitentiaire fut jugé l'outil le plus apte à remplir cette mission confiée à l'administration pénitentiaire. Le décret du 12 septembre 1972 confirma la méthode. « Le rapport qui le précède précise sans ambiguïté : "le travail dans les prisons n'est pas considéré comme un élément afflictif de la peine mais comme un moyen de traitement et de réadaptation tant sur le plan psychologique que professionnel" »¹⁰. En outre, le décret supprime toutes les formules attribuant au travail le caractère d'élément de la peine. La vision du travail dans les prisons se révèle donc être sensiblement différente de celle du bagne ou des galères.

C'est donc dans cet objectif d'amendement et de reclassement du condamné que l'ancien article 720 du Code de procédure pénale disposait, dans son alinéa 1^{er}, que « *Les condamnés à des peines privatives de liberté pour des faits qualifiés de crimes ou délits sont astreints au travail* ». Le travail pénitentiaire se révèle donc être ambivalent : le condamné a droit de s'amender et d'être réinséré par ce travail mais il a également une obligation au travail. Certes le travail pénitentiaire n'est plus, depuis le décret de 1972, un élément de la peine, mais il demeure une obligation, un devoir du condamné dont l'inobservation peut entraîner l'application de sanctions disciplinaires¹¹. L'obligation au travail est en quelque sorte contradictoire eu égard aux objectifs de réinsertion du détenu. Assurément, le travail apparaît comme libérateur et créateur de valeur mais il ne révèle l'identité sociale de l'individu que lorsqu'il est consenti et

⁹ Les principes de la commission AMOR furent édictés en mai 1945. Après la Seconde guerre mondiale, les réformes mises en oeuvre par le directeur Paul AMOR aboutissent à l'instauration d'un régime progressif, de l'isolement cellulaire à la semi-liberté. Le travail comme outil d'amendement est abordé.

¹⁰ MERLE (R.) et VITU (A.), *Traité de droit criminel*, p. 875.

¹¹ Ancien article D. 98 alinéa 2 du Code de procédure pénale.

requis par ce dernier. De plus, l'obligation au travail est difficilement applicable dans les faits : l'administration pénitentiaire n'est pas en mesure d'occuper tous les détenus.

Pour ces raisons et sous l'influence des partisans de la liberté du travail pénitentiaire, la loi du 22 juin 1987 a supprimé l'obligation au travail et modifié l'article 720 du Code de procédure pénale qui dispose désormais dans son alinéa 2 qu'« *Au sein des établissements pénitentiaires, toutes dispositions sont prises pour assurer une activité professionnelle aux personnes incarcérées qui le souhaitent* ». Cette nouvelle disposition place la France dans une situation favorable par rapport aux autres Etats européens¹².

A l'heure actuelle, le travail pénitentiaire n'est donc plus une contrainte pour le détenu. Toutefois, il demeure une nécessité. En effet, ce travail est favorable aux parties civiles dans la mesure où une partie du pécule des condamnés leur sera affectée. Il est également bénéfique à l'administration pénitentiaire qui voit dans ce travail un outil d'occupation des détenus susceptible d'apaiser les tensions carcérales. En outre, le travail pénitentiaire est devenu une nécessité économique pour le détenu dans la mesure où il se révèle être, avec les mandats familiaux, le seul moyen de subsistance en prison. En effet, la vie en établissement pénitentiaire a un coût. Les prisonniers ont la possibilité de « cantiner »¹³. Enfin, ce travail carcéral est utile à la société qui devra accueillir les prisonniers à leur sortie. Or l'expérience pénitentiaire les aura "habitués" à travailler et à gagner leur vie honnêtement.

Pourtant, malgré son utilité reconnue, le travail carcéral est « peu étudié et reste marginal dans les préoccupations des acteurs du monde pénitentiaire »¹⁴. Il a fallu attendre 1997 pour que l'administration pénitentiaire mène une véritable action volontariste en la matière. Le PACTE 1 (Plan d'action pour la croissance du travail et de l'emploi en milieu pénitentiaire) se donnait pour objectif d'augmenter de 25 pour cent le nombre de journées travaillées entre 1997 et 1999 et a été tenu à 97 pour cent.

¹² A l'exception de la France, du Danemark et de l'Espagne, tous les pays étudiés par le sénateur Paul LORIDANT posent le principe de l'obligation au travail des personnes condamnées à une peine privative de liberté. LORIDANT (P.), *Rapport d'information sur la mission de contrôle sur le compte de commerce 904-11 de la Régie Industrielle des Etablissements Pénitentiaires (RIEP)*, p. 17.

¹³ Le "cantinage" est l'action d'acheter, de consommer en prison. La cantine est le seul moyen pour le détenu de se procurer des produits (nourriture, location de télévision, de réfrigérateur, vêtements, produits d'entretien ou de toilette...). Cf. Glossaire.

¹⁴ LORIDANT (P.), *Rapport d'information sur la mission de contrôle sur le compte de commerce 904-11 de la Régie Industrielle des Etablissements Pénitentiaires (RIEP)*, p. 6.

Quant au PACTE 2, il fixe comme nouvelle finalité à l'administration pénitentiaire d'apporter « une réponse adaptée aux demandes d'emploi des détenus » sur les années 2000 à 2002, les résultats de ce second plan n'étant pas encore communiqués. Telle est la situation du travail pénitentiaire aujourd'hui.

Etudier le droit du travail pénitentiaire revient à étudier les règles régissant le travail contemporain des détenus, ce dernier étant fortement influencé par l'histoire de cette peine devenue outil de réinsertion. Les termes du sujet ne sont pas complexes. Toutefois leur définition nous permettra de tracer les frontières de cette étude.

En premier lieu, l'étude portera sur le "travail pénitentiaire". Une première difficulté apparaît quant à la définition de cet objet de recherche. En effet, le travail pénitentiaire peut s'entendre comme tout travail effectué par les individus détenus en établissement pénitentiaire. Une telle définition aurait pour effet d'inclure dans notre étude le travail effectué par des détenus à l'extérieur de la prison. Or ce régime est exorbitant eu égard au travail effectué à l'intérieur de la prison. Pour cette raison, nous avons opté pour la définition classique du travail pénitentiaire, à savoir celle du travail accompli dans le cadre d'une peine privative de liberté à l'intérieur de la prison. Cette définition trace les premières limites de notre étude.

D'une part, le travail accompli sous le régime de la semi-liberté ne sera pas étudié dans la mesure où la prestation sera effectuée en dehors de l'établissement pénitentiaire¹⁵. La semi-liberté est une préparation du détenu à la liberté. Elle permet au détenu d'entrer dans le monde libre et de se préparer à la responsabilité qu'il devra assumer après sa libération. La semi-liberté présente l'avantage d'offrir au condamné un contrat de travail, tout en l'obligeant à réintégrer l'établissement (le centre de semi-liberté¹⁶ et non l'établissement pénitentiaire) quand il ne travaille plus, c'est-à-dire essentiellement le soir et le week-end : la peine demeure donc privative de liberté même si elle est alternative à l'emprisonnement en établissement pénitentiaire.

Pour les mêmes raisons, le chantier extérieur ne pourra être considéré comme du travail pénitentiaire dans la mesure où la tâche n'est pas exécutée *intra muros*. Il se

¹⁵ Pour une étude plus approfondie de la question, cf. PLAWSKI (S.), « La semi-liberté », *Rev. sc. crim.* 1985, pp. 15-29.

distingue de la semi-liberté en ce qu'il n'est pas, à l'inverse de cette dernière, considéré comme une peine alternative à l'emprisonnement. La réintégration se fait à la fin de la journée de travail dans l'établissement pénitentiaire (et non dans un centre spécialisé comme en matière de semi-liberté). Le régime du travail en chantier extérieur est proche de celui du milieu libre ; l'article 720 alinéa 3 du Code de procédure pénale en témoigne : « *Les relations de travail des détenus ne font pas l'objet d'un contrat de travail. Il peut être dérogé à cette règle pour les activités exercées à l'extérieur des établissements pénitentiaires* ». Le détenu placé sous ce régime travaille, sous le contrôle de l'administration, pour des personnes publiques ou privées et peut donc bénéficier d'un contrat de travail. Ainsi, le placement à l'extérieur, tout comme la semi-liberté, se situe en dehors de notre objet de recherche.

D'autre part, le travail pénitentiaire étant un travail accompli dans le cadre d'une peine privative de liberté, le travail d'intérêt général se situe, lui aussi, hors du champ de notre étude. En effet, le travail d'intérêt général est une peine de substitution à l'emprisonnement¹⁷ qui a pour particularité de superposer travail et peine. Le travail d'intérêt général est lui aussi exorbitant du droit commun et du travail pénitentiaire classique dans la mesure où le coupable ne travaille pas pour des motifs économiques mais pour éviter la peine d'emprisonnement. Le travail se fait au profit de personnes morales de droit public ou d'associations habilitées et est réputé pour ses vertus éducatives et socialisantes. En effet, le travail d'intérêt général nécessite le consentement du prévenu lors du prononcé de la peine ; le prévenu a le droit de manifester son refus (C'est d'ailleurs ce caractère volontaire du T.I.G. qui donne au travail ses vertus socialisantes). Ce travail d'intérêt général est donc totalement exclusif de la peine privative de liberté et ne peut ainsi entrer dans notre définition du travail pénitentiaire.

Enfin, le travail pénitentiaire s'entendra, dans notre étude, comme le travail accompli dans le cadre d'une peine d'emprisonnement à l'intérieur de la prison, peu important le type d'établissement dans lequel le détenu est incarcéré. Le travail pénitentiaire couvrira donc le travail des détenus en établissement pour peine¹⁸ (maison

¹⁶ Cf. Glossaire.

¹⁷ Le T.I.G. peut également être une peine complémentaire pour certaines infractions au Code de la route ou être prononcé par le juge dans le cadre d'une peine d'emprisonnement avec sursis.

¹⁸ Établissement pénitentiaire qui reçoit exclusivement des condamnés dont le reliquat de peine est au moins égal à un an. Cf. Glossaire.

centrale¹⁹ ou centre de détention²⁰) mais aussi le travail des personnes incarcérées en maison d'arrêt²¹.

En second lieu, l'étude se limitera au "droit du travail" pénitentiaire c'est-à-dire à l'ensemble des règles, individuelles et collectives, régissant le travail des détenus. Cette définition finit de cerner les limites de notre étude.

D'une part, l'étude ne portera pas sur l'ensemble des droits sociaux du détenu mais exclusivement sur les droits relatifs à la relation de travail. Il convient toutefois de souligner que les détenus bénéficient depuis la loi du 30 octobre 1946 sur la prévention et la réparation des accidents de travail et maladies professionnelles d'une protection contre les risques professionnels identique à celle du travailleur libre²². En matière de maladie, l'administration pénitentiaire assure directement la gratuité des soins concernant la santé de ses pensionnaires et la loi du 02 juillet 1975 a ouvert au détenu le droit aux prestations en nature d'assurance maladie maternité. Quant aux prestations familiales et d'assurance vieillesse, les lois du 22 août 1946 et du 31 décembre 1975 les ont respectivement ouvertes au condamné. Notons que le régime de chômage instauré en prison est totalement distinct de celui des ASSEDIC et une indemnité de chômage peut être, selon certaines conditions, versée par l'employeur : cette indemnité entrant dans le champ des relations entre l'employeur et le détenu, elle ne relève plus de la sécurité sociale mais du droit du travail et sera, à ce titre, abordée dans notre étude.

D'autre part, l'expression de « droit du travail » pénitentiaire révèle une ambiguïté. En effet, il existe en principe un droit du travail qui se révèle être le droit commun codifié dans le Code du travail et non des droits du travail. Nous serons donc amenés à comparer ce « droit du travail » pénitentiaire avec le droit commun mais également à nous interroger sur l'existence même de ce droit du travail pénitentiaire.

¹⁹ Etablissement pénitentiaire qui reçoit les condamnés à de longues peines ou ceux dont les pronostics de réinsertion sont peu favorables. Cf. Glossaire.

²⁰ Etablissement pénitentiaire qui accueille les condamnés considérés comme présentant les perspectives de réinsertion les meilleures. Cf. Glossaire.

²¹ Etablissement pénitentiaire qui reçoit les prévenus (détenus provisoirement en attendant d'être jugés) et les condamnés dont le reliquat de peine est inférieur à un an. Cf. Glossaire.

²² Article L 412-8-5° du Code de la sécurité sociale.

Etudier le travail pénitentiaire revient à étudier les relations entre travail et enfermement. En l'absence de liberté, le travail conserve-t-il son sens de créateur d'identité sociale ?

Etudier le droit du travail pénitentiaire revient à s'interroger sur les règles permettant de concilier travail et peine privative de liberté. Le droit du travail pénitentiaire doit-il être l'exact reflet du droit commun du travail ? Ou, au contraire, doit-il prendre en compte la particularité des travailleurs ?... Et, avant toute chose, peut-on véritablement parler de « droit du travail pénitentiaire » ? L'ensemble de ces questions nous mènera à une comparaison des règles exorbitantes de droit du travail applicables *intra muros*²³ avec les règles de droit du travail pratiquées *extra muros*²⁴ et à l'étude des motivations des différences de traitement entre travailleur libre et travailleur incarcéré.

Intra muros, il semble très difficile d'organiser un droit du travail semblable au droit commun. L'échec de la grande loi pénitentiaire attendue depuis deux ans témoigne des difficultés et hostilités que soulève l'idée d'un "contrat de travail pénitentiaire". Pourtant, le décret du 12 septembre 1972 a supprimé toutes les formules attribuant au travail le caractère d'élément de la peine. Théoriquement, le lien entre le travail pénitentiaire et la peine de privation de liberté est dénoué. Les règles régissant le travail carcéral devraient donc, en principe, rejoindre celles du monde libre : le travail aurait une fonction économique, et d'insertion dans la société. En effet, dans la société *extra muros*, le travail a une fonction économique (ou alimentaire) en ce qu'il procure des revenus à l'individu mais il structure également l'identité sociale de l'individu et contribue amplement à déterminer son statut. Depuis le décret de 1972, le travail pénitentiaire devrait donc répondre uniquement à ces deux fonctions et se conformer au droit commun du travail. L'étude des textes et plus encore de la pratique montre qu'il n'en est rien... Les règles de droit du travail pénitentiaire sont encore éloignées des règles éminemment protectrices du salarié libre. Mais comment justifier cette différence de traitement ?

²³ A l'intérieur de la prison.

²⁴ A l'extérieur de la prison, dans le monde libre.

Nous sommes partis de l'hypothèse selon laquelle il serait impossible de détacher le travail carcéral de son contexte. Certes le travail pénitentiaire ne serait plus à proprement parler un "élément de la peine", mais le lien entre travail et prison ne pourrait être intégralement occulté. La particularité du régime carcéral et de l'univers pénitentiaire laisserait subsister un lien incontestable entre les règles de droit du travail applicables aux détenus et leur peine d'emprisonnement. Le travail pénitentiaire revêtirait donc, selon cette hypothèse, des fonctions économique et d'insertion classiques à l'image de celles du travail libre mais viendraient s'ajouter à ces motivations des impératifs de sécurité et de discipline inhérents à l'univers carcéral.

L'intérêt voire l'enjeu du sujet est dicté par l'actualité pénitentiaire. Depuis deux ans, l'opinion publique, les médias, les associations spécialisées mais surtout les parlementaires et le Gouvernement s'intéressent de façon beaucoup plus approfondie à l'organisation et les formes que prend le travail derrière les murs de la prison²⁵. Pourquoi les réformes tendant à rapprocher le travail pénitentiaire du travail commun échouent-elles ? Les raisons pourraient être politiques, l'opinion publique étant, en général, relativement hostile à ce type de réforme au nom d'une prétendue "concurrence" entre travail pénitentiaire et travail de droit commun. Mais au-delà de ces raisons politiques, cette étude nous amènera à nous interroger sur le fait de savoir si le travail carcéral est véritablement "détachable" de la peine d'emprisonnement et s'il n'est pas destiné à rester exorbitant du droit commun.

La vérification de notre hypothèse de départ, à savoir que le lien entre le travail pénitentiaire et la peine d'emprisonnement ne serait pas intégralement dénoué, nous a amené à un constat : le droit commun du travail est inapplicable aux détenus exécutant un travail. En effet le droit commun français se révèle extrêmement protecteur du salarié et surtout incompatible avec les exigences disciplinaires de l'univers carcéral. Le travail semble donc, *intra muros*, avoir pris la coloration de la peine : il revêt désormais, au même titre que la peine, une dimension sécuritaire. L'inapplicabilité du droit commun du travail est donc liée à la fonction sécuritaire du travail pénitentiaire (Première partie).

²⁵ La bibliographie témoigne de cet engouement récent pour le travail pénitentiaire par la particularité des sources recueillies : articles de presse, émissions télévisées, livres, rapports émanant du Sénat, de l'Assemblée nationale ou encore de l'Administration pénitentiaire...

Toutefois, l'expérience de notre histoire pénale nous a démontré que la peine ne devait pas se contenter d'une dimension sécuritaire et qu'elle devait également permettre l'amendement et la réinsertion du condamné. Le travail pénitentiaire apparaît aujourd'hui comme l'outil le plus adapté à ces impératifs de reclassement et emprunte, à ce titre, la fonction de réinsertion que revêt la peine. Or la réinsertion du détenu par le travail suppose qu'il exécute sa tâche dans des conditions similaires au droit commun et qu'il bénéficie, en prison, d'une véritable expérience professionnelle qui pourra lui profiter à l'extérieur. Ces impératifs engendrent l'émergence, *intra muros*, d'un droit du travail pénitentiaire liée à la fonction moralisatrice du travail pénitentiaire (Deuxième partie).

PREMIERE PARTIE : L'INAPPLICABILITE, INTRA
MUROS, DU DROIT COMMUN DU TRAVAIL LIEE
A LA FONCTION SECURITAIRE DU TRAVAIL
PENITENTIAIRE.

La peine d'emprisonnement revêt indéniablement une fonction sécuritaire. En prononçant une peine privative de liberté, le juge met la société à l'abri du condamné. Si le travail pénitentiaire n'est plus, depuis le décret du 12 septembre 1972, un élément de la peine, il semble avoir emprunté à cette dernière sa dimension sécuritaire. Le principe même du travail carcéral illustre cette affirmation : en occupant les détenus, l'administration pénitentiaire évite les émeutes et apaise les tensions carcérales. Mais ce sont avant tout les modalités du travail pénitentiaire qui expliquent sa fonction sécuritaire : c'est parce qu'il est emprisonné que le détenu ne peut faire l'objet d'un contrat de travail (Chapitre 1) et que le statut protecteur dérivé du contrat de travail lui est inapplicable (Chapitre 2).

CHAPITRE 1 : L'ABSENCE DE CONTRAT DE TRAVAIL DU TRAVAILLEUR DETENU

Si le Code du travail ne propose pas de définition du contrat de travail, les auteurs sont unanimes : il s'agit de « la convention par laquelle une personne s'engage à mettre son activité à la disposition d'une autre, sous la subordination de laquelle elle se place en tant que nécessaire, moyennant une rémunération »²⁶. *A priori*, le travail pénitentiaire semble répondre à cette définition. Pour cette raison et pour éviter les controverses, le législateur a expressément dénié la qualification de contrat de travail à l'activité du détenu (Section 1). Néanmoins, la situation actuelle du détenu au travail fait l'objet d'une attention particulière ces dernières années et nombreux sont les rapports qui dénoncent les conditions déplorables de travail. L'absence de contrat de travail est mise en accusation et rendue responsable de la situation du détenu de sorte que l'on s'interroge sur son éventuelle remise en cause (Section 2).

SECTION 1- LA QUALIFICATION DE CONTRAT DE TRAVAIL LEGALEMENT REJETEE

Pour que la qualification de contrat de travail soit retenue, il faut que trois éléments soient réunis : une prestation, une rémunération et un lien de subordination. Il convient en conséquence d'analyser ces trois éléments au sein de la relation de travail entre le détenu et son employeur (§1) afin d'en dégager une particularité qui justifierait l'exclusion du contrat de travail au sein des établissements pénitentiaires (§2).

§ 1- La réunion des éléments constitutifs du contrat de travail

²⁶ LYON-CAEN (G.), PELISSIER (J.), SUPLOT (A.), *Droit du travail*, p. 158.

Si le travail pénitentiaire présente des particularités propres à chaque établissement, son organisation est uniforme. Il convient donc d'étudier cette organisation spécifique, eu égard au droit commun (A) avant de lui appliquer les critères du contrat de travail (B).

A- L'organisation du travail pénitentiaire

Jusqu'au 1^{er} avril 1927, le système de « l'entreprise générale » était couramment employé pour faire travailler les détenus. Il consistait à confier à un entrepreneur le travail des détenus. Cet entrepreneur profitait seul des produits du travail ; en contrepartie, il supportait les charges d'entretien des détenus... Toutefois, ce système présentant le défaut de « placer pratiquement la prison sous les ordres de l'entrepreneur »²⁷, il fut supprimé définitivement en 1927.

En dehors du cas particulier de détenus autorisés par le chef d'établissement à travailler pour leur propre compte ou pour une association agréée²⁸, le cadre légal du travail recouvre aujourd'hui trois formes spécifiques : Le service général (1), La régie industrielle des établissements pénitentiaires (2) et la concession de travail (3).

1- Le service général

L'article D. 105 du Code de procédure pénale dispose que « *Dans chaque établissement, des détenus sont affectés au service général de l'établissement pénitentiaire, en vue de maintenir en propreté l'état des locaux de la détention et d'assurer les différents travaux ou corvées nécessaires au fonctionnement des services* ».

Le service général consiste donc à confier l'entretien, la maintenance et le fonctionnement des établissements aux détenus (à l'exception des écritures de la comptabilité générale, du greffe judiciaire et des services médico-sociaux²⁹). L'employeur est donc l'administration pénitentiaire et cette dernière rémunère les

²⁷ BOULOC (B.), *Pénologie (exécution des sanctions adultes et mineures)*, p. 192.

²⁸ L'article D. 101 du Code de procédure pénale alinéa 3 dispose, en effet, que « *Les détenus peuvent être autorisés à travailler pour leur propre compte par le chef d'établissement. Ils peuvent également être autorisés à travailler pour le compte d'associations constituées en vue de préparer leur réinsertion sociale et professionnelle.* » et l'alinéa 4 que « *Ces associations sont agréées par décision du directeur régional des services pénitentiaires territorialement compétent* ».

²⁹ Article D. 105 alinéa 4 du Code de procédure pénale.

détenus sur la base de tarifs journaliers. Concrètement, être affecté au service général permet au détenu de circuler à l'intérieur de la prison alors que de nombreux travaux se font encore, à l'heure actuelle, en cellule ; Le détenu a donc la possibilité d'interrompre momentanément l'isolement auquel il est astreint.

Néanmoins le service général est peu rémunérateur pour le travailleur³⁰. Pour cette raison, les détenus doivent être choisis en priorité parmi ceux qui n'ont pas de longue peine à subir³¹ (les autres ont le temps d'acquérir un savoir faire et de se qualifier dans une activité précise). Généralement, le détenu commence à travailler au service général avant d'être affecté à un autre service.

Toutefois, le service général n'est pas la seule forme de travail offerte par l'administration pénitentiaire. Cette dernière est également employeur dans le cadre de la Régie industrielle des établissements pénitentiaires.

2- La Régie industrielle des établissements pénitentiaires (RIEP)

La RIEP est un système dans lequel l'administration pénitentiaire fait travailler le détenu, à titre productif, pour son propre compte. Elle supporte donc toutes les charges mais recueille aussi tous les profits.

Originellement, la RIEP a commencé par employer la force de travail pénitentiaire pour ses propres besoins en équipement, puis elle a élargi sa production vers des activités aussi diverses que la menuiserie, la métallurgie, l'imprimerie, la mécanique, le conditionnement ou encore l'informatique... Bien plus, le Service national du travail en milieu pénitentiaire (SNTMP) a été créé par un arrêté ministériel en date du 16 mai 1994, son objectif étant de gérer le compte de commerce et l'atelier de la RIEP. L'émergence de cette structure propre à la RIEP a favorisé le développement de la dimension d'entreprise de la Régie. En 1998³², le SNTMP a été remplacé par le Service de l'emploi pénitentiaire (SEP) avec un statut de service à compétence nationale placé sous l'autorité du directeur de l'administration pénitentiaire.

Malgré ces améliorations et tout en s'efforçant de fonctionner comme une entreprise, la RIEP continue d'afficher des rendements relativement faibles. Force est de

³⁰ Le problème de la rémunération sera traité ultérieurement. Cf. 2^{ème} partie, chapitre 2, section 1, §2, A.

³¹ Article D. 105 alinéa 2 du Code de procédure pénale.

³² Arrêté ministériel du 04 septembre 1998.

constater que « l'Etat n'est pas toujours un bon industriel ni un excellent commerçant »³³. Par conséquent, le travail en concession est souvent préféré au système de la RIEP.

3- *La concession de travail*³⁴

Le système de la concession de travail est spécifique eu égard aux deux systèmes précédemment étudiés dans la mesure où l'administration pénitentiaire n'a plus la qualité d'employeur. En effet, la main d'œuvre est concédée à des particuliers appelés confectionnaires ou concessionnaires qui font travailler les détenus moyennant une redevance.

La concession est un contrat administratif soumis à des clauses et conditions arrêtées par le ministre de la justice³⁵ et est accordée par le chef d'établissement, lorsqu'elle a une durée inférieure ou égale à trois mois ou pour un effectif inférieur ou égal à cinq détenus³⁶. Au-delà de ces chiffres, le contrat est signé par le directeur régional³⁷.

Les tâches sont donc strictement délimitées entre ces deux acteurs. D'une part, l'entreprise concessionnaire fournit les matières premières, le matériel et la direction technique (chefs d'équipe civils). En contrepartie, elle est la seule bénéficiaire du profit dégagé par l'activité des détenus. D'autre part, l'administration pénitentiaire conserve la gestion économique de la prison, ainsi que la charge et l'entretien des détenus. Elle fournit les locaux industriels adaptés à l'activité et situés *intra muros* et assure la surveillance et la sécurité sur le lieu de travail. Cette présence, aux cotés des chefs d'équipe, de surveillants dans l'atelier, illustre la fonction sécuritaire que revêt le travail pénitentiaire. Cet impératif constant de surveillance et de discipline au sein des ateliers explique la disparition du système de l'entreprise générale. En effet, si le travail pénitentiaire revêt aujourd'hui une dimension sécuritaire, cette dernière doit demeurer le domaine d'intervention exclusif de l'administration pénitentiaire.

³³ BOULOC (B.), *op. cit.*, supra note 27, n°243.

³⁴ On rencontre également les termes de « concession de main d'œuvre » ou de « système des confectionnaires ».

³⁵ Article D. 104 alinéa 1 du Code de procédure pénale.

³⁶ Article D. 104 alinéa 2 du Code de procédure pénale.

³⁷ Article D. 104 alinéa 3 du Code de procédure pénale.

En contrepartie de cette main d'œuvre carcérale, le concessionnaire verse à l'administration une redevance correspondant au tarif de main d'œuvre et aux charges sociales afférentes à l'emploi des travailleurs pénitentiaires.

Il est possible de classer les concessions de main d'œuvre en trois catégories. En premier lieu, la concession peut se révéler être à effectif permanent et spécialisé. Il s'agit en général d'entreprises industrielles gérant une partie de leur production en prison. Elles ont pour partenaires privilégiés les établissements pour peine dans la mesure où la durée importante de l'incarcération des détenus leur permet de développer une main d'œuvre qualifiée. En deuxième lieu, les activités proposées par les concessionnaires peuvent se révéler irrégulières mais permanentes. La fourniture de travail est alors périodique et concerne plus fréquemment les maisons d'arrêt. Enfin et en troisième lieu, subsiste en prison ce que Soizic LORVELLEC nomme les « travaux ponctuels »³⁸ effectués en cellule principalement dans les maisons d'arrêt dépourvues ou insuffisamment pourvues d'ateliers.

Ainsi, l'organisation du travail carcéral apparaît-elle éminemment spécifique eu égard au droit commun. Selon le type de travail effectué, le détenu aura tantôt pour employeur l'administration pénitentiaire, tantôt un concessionnaire privé. Néanmoins, les travaux effectués semblent proches de ceux rencontrés *extra muros* de sorte qu'il nous est apparu opportun d'appliquer au travail carcéral les critères du contrat de travail de droit commun.

B- L'application au travail pénitentiaire des critères du contrat de travail

La relation de travail entre le détenu et son employeur pourrait-elle être régie par notre contrat de travail de droit commun ? Juridiquement, trois éléments caractérisent le contrat de travail. Il convient, par conséquent, d'analyser la prestation fournie par le détenu (1), la rémunération perçue par ce dernier (2) et le lien de subordination qui l'unit à son employeur (3) comparativement au droit commun du travail.

1- La prestation du détenu au travail

Extra muros, la prestation de travail d'un salarié peut revêtir les formes les plus diverses et correspond à la force de travail qu'il met à la disposition de son employeur.

Intra muros, la prestation du détenu est une prestation qui se veut être la plus proche possible de celle du travailleur libre. En effet, l'article D. 102 du Code de procédure pénale dispose dans son alinéa 2 que « *L'organisation et les méthodes de travail doivent se rapprocher autant que possible de celles des activités professionnelles extérieures...* ». En effet, si on analyse les travaux effectués par les détenus, ces derniers apparaissent similaires à ceux pratiqués en milieu libre.

Les travaux réalisés pour le compte de concessionnaires sont très souvent identiques à ceux proposés par le même concessionnaire aux travailleurs libres. En effet, l'entreprise qui confie sa production à des prisonniers recherche avant tout un moindre coût mais les tâches proposées restent les mêmes. Le plus souvent, il s'agit de travaux manuels et industriels.

Les travaux réalisés pour le compte de la RIEP sont des travaux de production orientés vers des activités diverses (la menuiserie, la métallurgie, l'imprimerie, la mécanique, le conditionnement ou encore l'informatique...). Dans le cadre de la régie, l'administration pénitentiaire se comporte comme une véritable entreprise et la prestation de travail exécutée par le détenu pourrait se rencontrer *extra muros*.

Enfin, les travaux réalisés dans le cadre du service général s'apparentent généralement à des corvées de cuisine, nettoyage, entretien... Il s'agit par conséquent de travaux qui, quoique peu qualifiants et peu gratifiants, pourraient se rencontrer *extra muros* dans un contexte extérieur à l'administration pénitentiaire.

Ainsi, la prestation de travail effectuée par les détenus apparaît comme une prestation ordinaire. Il convient toutefois de noter que les travaux, quelque soit le système, correspondent souvent aux travaux les moins qualifiants rencontrés en milieu libre.

Notons également que les détenus ne peuvent pas tout faire. Certaines activités leur sont interdites. En effet, l'article D. 105 alinéa 4 du Code de procédure pénale dispose, en ce qui concerne le service général, qu'« *Aucun détenu ne peut être employé aux écritures de la comptabilité générale, au greffe judiciaire ou dans les services médico-sociaux* ». Le travail pénitentiaire nous dévoile donc son aspect sécuritaire à travers les prestations interdites. En effet, les motifs de ces prohibitions sont exclusivement sécuritaires dans

³⁸ LORVELLEC (S.), *op. cit.*, supra note 3, p. 216.

la mesure où l'accès à la comptabilité générale permettrait à un détenu rusé de détourner des fonds, l'accès au greffe judiciaire de manier les dossiers et l'accès aux services médico-sociaux de manipuler voire dérober des produits nocifs (l'usage des médicaments et seringues ainsi que celui des objets tranchants tels ciseaux et rasoirs fréquemment utilisés dans ces services est un véritable problème en prison³⁹ ; il convient donc d'éviter l'accès des détenus à ces produits et objets).

Malgré ces interdictions imposées au titre de la sécurité dans la prison, la prestation de travail du détenu existe et se rapproche de celle du travailleur libre (plus particulièrement de celle du travailleur libre faiblement qualifié). Le premier critère du contrat de travail semble donc présent. Mais qu'en est-il de la rémunération du détenu ?

2- *La rémunération du détenu au travail*

Extra muros, le contrat de travail n'est caractérisé que si la prestation de travail est accomplie moyennant une rémunération appelée salaire. Toutefois, peu importe la qualification donnée à cette rémunération, elle présentera un caractère salarial dès lors que les éléments constitutifs du contrat de travail seront réunis. Ce qui importe, par conséquent, pour qualifier le contrat de contrat de travail, c'est avant tout que le salarié touche une rémunération, contrepartie de sa prestation.

Intra muros, le détenu touche lui aussi une somme d'argent en contrepartie de la prestation accomplie. Cette rémunération doit, selon l'article D. 102 du Code de procédure pénale, « *se rapprocher autant que possible de celle des activités professionnelles extérieures afin notamment de préparer les détenus aux conditions normales du travail libre* ». Si le niveau du pécule des détenus est, en pratique, exceptionnellement bas⁴⁰, il est important de noter que ce dernier perçoit néanmoins une rémunération, contrepartie de son travail. *A priori*, la condition de rémunération semble donc remplie.

Néanmoins, il convient de souligner que cette contrepartie du travail des détenus n'est pas dénommée « salaire ». On rencontre indifféremment dans le Code de procédure pénale les termes de « pécule » et de « rémunération ». Toutefois, « le terme de pécule est commun aux enfants employés dans les activités de spectacles et aux détenus sans que soit remise en cause la qualification du contrat des

³⁹VASSEUR (V.), *Médecin-chef à la prison de la Santé*, 215 p.

enfants »⁴¹. Le second critère du contrat de travail, à savoir la rémunération, semble lui aussi être une composante du travail carcéral. Reste à rechercher l'existence d'un lien de subordination juridique entre le détenu et l'employeur.

3- *Le lien de subordination entre le détenu et son employeur*

Extra muros, la prestation du salarié doit être accomplie sous la subordination juridique de l'employeur qui se différencie de la simple dépendance économique. Selon la Cour de cassation, le lien de subordination est caractérisé par l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de son subordonné⁴².

Intra muros, un lien de subordination caractérise également la relation de travail entre le détenu et son employeur. En effet, dans le cadre du travail en concession, le travailleur est « intégré dans le service organisé » par le concessionnaire. Il est tenu de respecter les horaires, les ordres et les instructions des directeurs techniques fournis par le concessionnaire. Le travail en concession instaure donc inexorablement un lien de subordination entre le détenu et le concessionnaire.

En outre, lorsque l'employeur est l'administration pénitentiaire, à savoir dans le cadre de la RIEP et du service général, le lien de subordination entre le détenu et l'employeur semble encore plus intense que celui rencontré en milieu externe. En effet, les instructions de l'administration pénitentiaire vont bien au-delà des ordres donnés par un employeur de droit commun. Non seulement, elles s'étendent après les heures de travail effectif, mais elles seront aussi sanctionnées plus lourdement au titre des sanctions disciplinaires prévues par l'article D. 98 alinéa 2 du Code de procédure pénale.

Par le travail pénitentiaire, le détenu s'engage donc à mettre son activité à la disposition d'une autre personne, sous la subordination de laquelle il se place et moyennant une rémunération. Un tel constat amène certains auteurs à déduire que « En

⁴⁰ Cf. 2^{ème} partie, chapitre 2, section 1, §2, A.

⁴¹ GIUDICELLI-DELAGE (G.) et MASSE (M.), « Travail pénitentiaire : absence de contrat de travail », *Dr. soc* n°4, avril 1997, p. 345.

⁴² Cass. soc. 13 novembre 1996, *Dr. soc.* 1996, 1067, note DUPEYROUX ; *D.* 1996, IR. 268.

tout autre lieu, il y aurait contrat de travail »⁴³. Pourtant, tant la loi que la jurisprudence rejettent, au nom de justifications diverses, cette qualification de contrat de travail qui, sans l'intervention du législateur, se serait imposée.

§ 2- La justification du refus de qualification

Les critères du contrat de travail semblent *a priori* réunis dans le travail carcéral. Une intervention du législateur se révélait donc nécessaire pour écarter la qualification de contrat de travail de la relation entre le détenu et son employeur. L'article 720 du Code de procédure pénale dispose en effet dans son alinéa 3 que « *Les relations de travail des personnes incarcérées ne font pas l'objet d'un contrat de travail* ». Ce choix législatif, s'il a souvent été expliqué juridiquement (A), est avant tout le résultat des politiques pénitentiaires mises en œuvre (B).

A- L'explication juridique

L'absence de contrat de travail du travailleur incarcéré est lourde de conséquences tant pour le détenu que pour l'administration pénitentiaire ou le concessionnaire. Pour cette raison, des justifications juridiques sont apparues nécessaires et trois arguments ont principalement été avancés.

Le premier argument avancé afin de justifier l'absence de contrat de travail du détenu est que ce dernier n'est pas titulaire d'un contrat. *Extra muros*, au-delà des trois éléments qui lui sont spécifiques, le contrat de travail est avant tout un contrat c'est-à-dire un accord de volontés sur un objet commun. Dans le cadre de la relation de travail libre, l'accord doit porter sur la prestation qui devra être exécutée par le travailleur et sur le prix c'est-à-dire sur la rémunération. Le premier argument juridique consiste donc à démontrer qu'en milieu pénitentiaire, le détenu ne peut être lié par un contrat de travail dans la mesure où il n'est pas lié par un contrat. En effet, *intra muros*, le travailleur n'a pas les moyens de négocier les éléments composant sa relation de travail.

⁴³ GIUDICELLI-DELAGE (G.), MASSE (M.), *loc. cit.*, supra note 41.

En premier lieu, le détenu n'a pas le choix de la prestation de travail. D'une part, cette dernière doit répondre à des considérations économiques (c'est-à-dire aux possibilités professionnelles locales) et surtout à des considérations sécuritaires (c'est-à-dire aux nécessités de sûreté au sein des établissements pénitentiaires). A ce titre, l'article D. 101 alinéa 1^{er} du Code de procédure pénale dispose que « *Le travail est procuré aux détenus compte tenu du régime pénitentiaire auquel ceux-ci sont soumis, des nécessités de bon fonctionnement des établissements ainsi que des possibilités locales d'emploi* ». Certains travailleurs se verront donc interdire l'accès au travail ou se verront réserver la seule possibilité du travail en cellule au nom des impératifs de sécurité. La prestation de travail sera le résultat de paramètres divers tels la conjoncture économique locale, la durée et la nature de la peine et principalement la sécurité des établissements pénitentiaires... données multiples desquelles semble néanmoins exclu le choix du détenu.

D'autre part, les prestations de travail proposées restent limitées et surtout rarement qualifiantes. A ce titre, le détenu n'a ni les moyens d'imposer sa volonté ni la possibilité de faire jouer une qualification quelconque. Certes, l'article D. 101 alinéa 2 du Code de procédure pénale dispose que « *Dans la mesure du possible, le travail de chaque détenu est choisi (...) en fonction de ses capacités physiques et intellectuelles...* », toutefois la faible qualification du travail proposé *intra muros* donne tout son sens aux premiers termes de l'article « *dans la mesure du possible* »... En prison, un ancien chef d'entreprise exécutera souvent le même travail qu'un jeune détenu inexpérimenté et sans diplôme : tous deux commenceront au bas de l'échelle pénitentiaire, à savoir le plus souvent au service général. Le choix du détenu quant à la prestation effectuée est donc, sauf cas exceptionnel, inexistant.

En second lieu, le détenu n'a pas le choix de sa rémunération et ne participe même pas aux négociations précédant sa détermination. D'une part, s'agissant du travail en régie et au service général, la rémunération est fixée en fonction de tarifs journaliers prédéterminés par l'administration pénitentiaire. La consultation du détenu est inexistante.

D'autre part s'agissant du travail en concession, la rémunération est le résultat d'une négociation entre le concessionnaire et le responsable, au sein de l'administration pénitentiaire, de la « fonction travail ». Le détenu est donc exclu de ces négociations.

Ainsi le détenu est-il exclu tant des négociations relatives à la prestation qu'il devra accomplir que de celles relatives à la rémunération qu'il sera destiné à percevoir. Il ne peut, par conséquent, pas y avoir accord de volonté sur ces paramètres dans la mesure où le détenu n'a pas la possibilité de manifester ses préférences. Certes, il est courant de parler, dans le cadre des concessions de main d'œuvre de contrat de concession. Toutefois, ce contrat est un contrat administratif entre l'entreprise concessionnaire et l'administration pénitentiaire : le détenu n'y est pas partie. *A priori*, le détenu n'est donc pas lié par un contrat.

Pourtant, il est un domaine dans lequel le consentement du détenu est fondamental : le principe même du travail. En effet, la loi du 22 juin 1987 a aboli le travail obligatoire de sorte qu'au sein des établissements pénitentiaires, ne travaillent que les détenus qui en font la demande. A ce titre, l'article D. 99 du Code de procédure pénale dispose que « *Les détenus, quelle que soit leur catégorie pénale, peuvent demander qu'il leur soit proposé un travail* ». Le consentement du détenu est donc requis pour le mettre au travail. Ce consentement du travailleur va rencontrer celui d'un employeur (administration pénitentiaire ou concessionnaire) : l'accord de deux volontés est inéluctablement présent quant au principe même du travail. Or un contrat n'est-il pas précisément la rencontre de deux consentements ?

L'argument juridique de l'absence de contrat entre le détenu et son employeur est donc imparfait. En effet, juridiquement, il semble qu'il y ait un accord de volontés entre le détenu et son employeur non pas sur la prestation et la rémunération mais sur le principe même du travail. Pourtant, le monde pénitentiaire dénie à cette relation la qualification de contrat. En aucun cas le détenu ne bénéficie des règles du droit commun des contrats (notamment en matière de résiliation).

Un deuxième argument juridique exposé par Geneviève GIUDICELLI-DELAGE et Michel MASSE⁴⁴ tient à l'objet de l'obligation « qui ne serait pas directement et principalement la fourniture d'un travail... mais la réinsertion ». Ce constat expliquerait le refus de qualification de la relation de travail du détenu en contrat de travail. Pourtant, comme le relèvent les auteurs, « la réinsertion, en milieu libre, n'est pas exclusive de relations salariées ». En effet, *extra muros*, nombreux sont les contrats

ayant pour objet la réinsertion (contrat emploi-jeune, contrat emploi-solidarité...). Or ces contrats, certes soumis à des réglementations particulières, restent des contrats de travail. L'argument est, par conséquent, lui aussi imparfait dans la mesure où le détenu pourrait bénéficier d'un contrat de travail *sui generis* ayant pour objectif principal sa réinsertion.

Un troisième et dernier argument juridique pourrait être avancé afin de justifier l'absence de contrat de travail du détenu : la particularité de la mise en œuvre des critères du contrat de travail. En effet, les prestations de travail sont peu qualifiantes, les rémunérations insuffisantes et le lien de subordination disproportionné. Néanmoins ces trois éléments sont inévitablement réunis et l'argument est lui aussi imparfait.

Ainsi, les arguments juridiques tendant à justifier le refus de qualification de la relation de travail du détenu en contrat de travail sont insuffisants. Le législateur l'a compris et a préféré exclure expressément cette qualification pour des raisons de politique pénitentiaire.

B- L'explication politique

« Le véritable rejet de la qualification de contrat de travail ne réside pas dans des raisons de technique juridique mais bien dans des raisons de politique pénitentiaire »⁴⁵. Tant la Cour de cassation que le législateur nous le démontrent. Reste à déterminer en quoi consiste cette politique pénitentiaire.

L'arrêt de la chambre sociale de la Cour de cassation en date du 17 décembre 1996⁴⁶ confirme la dimension politique du refus de qualification. En l'espèce, un détenu ayant travaillé pour le compte d'une entreprise concessionnaire saisit le Conseil de prud'hommes dans l'objectif d'obtenir un rappel de salaire, d'heures supplémentaires, d'une indemnité de préavis et de dommages-intérêts pour licenciement abusif. Les juges du fond se déclarent incompétents. Le détenu se pourvoit en cassation invoquant

⁴⁴ *Ibid.*

⁴⁵ *Ibid.*

⁴⁶ Cass. soc. 17 décembre 1996, Glaziou c. ministère de la justice, *Dr. soc.* 1997, pp. 344-346, note GIUDICELLI-DELAGE (G.), MASSE (M.) ; *Rev. pénit.* 1998, pp. 127-135, note DANTI-JUAN ; *D.* 1997, IR, p. 18 : ANNEXE 1 (le même principe avait déjà été affirmé en 1989 par le tribunal administratif de Fort-de-France : TA Fort-de-France, 25 avril 1989, M. Blezes).

l'égalité des citoyens devant la loi et dénonçant la différence de traitement instaurée par l'article D. 103 du Code de procédure pénale. La chambre sociale rejette le pourvoi au motif qu'il résulte de l'article 720 du Code de procédure pénale « dont l'article 103, inclus dans la partie réglementaire du même code, n'est que l'application » que les relations de travail des personnes incarcérées ne font pas l'objet d'un contrat de travail. La Haute juridiction conclut ainsi à l'incompétence de la juridiction prud'homale.

La Cour nous éclaire sur la justification de l'absence de contrat de travail du détenu en substituant à l'article D. 103 alinéa 2 du Code de procédure pénale l'article 720 alinéa 3 du même code qui pose le principe appliqué dans la partie réglementaire. Pourtant, les deux articles édictent la même règle. En effet, l'article D. 103 alinéa 2 du Code de procédure pénale dispose que « *Les relations de travail entre l'organisme employeur et le détenu sont exclusives de tout contrat de travail* ». Quant à l'article 720 du code, il dispose que « *Les relations de travail des personnes incarcérées ne font pas l'objet d'un contrat de travail* ». Le principe est clair et précis mais formulé de façon différente. Alors pourquoi la Cour ne s'est-elle pas contentée de reprendre l'article invoqué au pourvoi (article D. 103 du Code de procédure pénale) ? Certes, la Haute juridiction a pu préférer s'appuyer sur un texte de nature législative. Toutefois, certains auteurs ont vu dans l'arrêt de la Cour une tentative de justification de la politique pénitentiaire.

Selon Monsieur DANTI-JUAN, l'article 720 alinéa 3 du code de procédure pénale « a pour mérite de faire ressortir la corrélation qui existe entre l'incarcération et l'absence de contrat de travail » ce que ne fait pas l'article D. 103. Ainsi, l'incarcération serait la justification législative du rejet de la qualification du contrat de travail en matière pénitentiaire.

L'explication du refus est donc politique. En mettant en avant l'enfermement, l'article 720 alinéa 3 impute l'absence de contrat de travail à la peine privative de liberté. Une telle constatation nous amène à souligner le lien subsistant entre le travail pénitentiaire et la peine d'emprisonnement. Le travail, s'il n'est plus un élément de la peine, semble ne pas pouvoir être détaché de ce contexte carcéral. Le lien entre le travail pénitentiaire et la peine d'emprisonnement semble ne pas pouvoir être dénoué, ce qui confirmerait notre hypothèse de départ.

Reste à déterminer à quelle fonction de la peine est imputable l'absence de contrat de travail. La fonction de réinsertion ne peut être avancée en l'espèce dans la

mesure où elle tendrait au contraire à rapprocher les conditions de travail pénitentiaire du droit commun. C'est donc à la fonction sécuritaire de la peine que l'absence de contrat de travail peut être reliée et plusieurs arguments peuvent être avancés à ce titre.

En premier lieu, tous les auteurs s'accordent à relever que le travail est un moyen de faire régner le calme, d'occuper les détenus et d'apaiser les tensions dans les prisons. Or faire du détenu le titulaire d'un contrat de travail rendrait le travail moins avantageux pour les concessionnaires et reviendrait inéluctablement à diminuer les propositions professionnelles en prison⁴⁷, remettant ainsi en cause la sécurité offerte par le travail.

En second lieu, la sécurité au sein des établissements pénitentiaires reste le domaine de l'administration pénitentiaire. Le travail en régie et au service général ne pose pas de problème sur ce point dans la mesure où l'administration pénitentiaire remplit tant les fonctions de sécurité que de direction de la main d'œuvre. En revanche, dans le cadre du travail en concession ces deux domaines sont bien distincts : la gestion et la direction de la main d'œuvre sont confiées à l'entreprise concessionnaire alors que la sécurité reste le domaine d'intervention de l'administration pénitentiaire. Or instaurer un contrat de travail entre le détenu et le concessionnaire reviendrait à reconnaître officiellement le lien de subordination entre ces deux parties.

L'absence de contrat de travail du détenu permet donc d'éviter les interférences entre pouvoirs de l'administration et prérogatives de l'employeur. Ce refus de qualification de la relation de travail du détenu en contrat de travail est, par conséquent, un moyen de maintenir la sécurité aux mains de l'administration pénitentiaire qui en fait *sa priorité* (ce que ne ferait pas nécessairement un concessionnaire).

Notons, toutefois, qu'au-delà des impératifs de sécurité, la main d'œuvre pénitentiaire employée en régie représente une source de revenus pour l'administration pénitentiaire. En effet, cette dernière réalise des activités productives sans avoir à respecter les minima extérieurs. Accorder un contrat de travail au détenu reviendrait à remettre en question ces avantages.

Ainsi, le détenu ne peut bénéficier d'un contrat de travail. Si les critères de cette qualification sont *a priori* présents *intra muros*, le législateur a pris le soin de rejeter

⁴⁷ Pour les avantages de l'employeur liés à l'absence de contrat de travail, cf. 1^{ère} partie, Chap. 2, Section 1.

expressément cette qualité. Si les justifications juridiques ne nous ont guère convaincu, la politique pénitentiaire nous est apparue comme le moteur de cette prohibition. C'est essentiellement pour des raisons de sécurité afférentes à la peine d'emprisonnement que le travail carcéral ne peut être régi par le contrat de droit commun. Une telle constatation semble confirmer notre hypothèse de départ, à savoir la subsistance d'un lien entre le travail et la peine privative de liberté. Pourtant, ce lien devrait, depuis un décret du 12 septembre 1972, être totalement dénoué, ce qui nous amène à nous interroger sur l'éventuelle remise en cause de l'absence de contrat de travail.

SECTION 2- LA REMISE EN CAUSE DE L'ABSENCE DE CONTRAT DE TRAVAIL ?

L'absence de contrat de travail du détenu est indéniable. Posée par l'article 720 alinéa 3 du Code de procédure pénale, confirmée par l'article D. 103 alinéa 2 du même Code et enfin rappelée par la jurisprudence, la règle s'avère lourde de conséquences pour le détenu. Pour cette raison, il convient d'analyser la compatibilité de cette différence de traitement entre le travailleur extérieur et celui qui n'est qu'un « receveur de travail » avec les textes applicables dans notre pays (§1) afin de nous positionner sur l'évolution de notre droit vers un éventuel contrat de travail du travailleur incarcéré (§2).

§ 1- Examen de la conformité de l'absence de contrat de travail avec les textes

L'absence de contrat de travail du détenu est un principe unanime en Europe. « Dans tous les pays étudiés, le droit du travail ne s'applique pas au travail pénal »⁴⁸. Pourtant, il convient d'analyser cette règle eu égard aux textes internationaux (A) et de vérifier sa compatibilité avec notre droit interne. (B)

A- Examen de la conformité de l'absence de contrat de travail avec les textes internationaux

Si le principe de l'absence de contrat de travail du détenu est acquis depuis toujours, l'évolution de nos droits et libertés internationales nous amène à nous interroger sur la conformité du droit pénitentiaire à ces nouveaux principes. C'est d'ailleurs sur le terrain du droit international que le demandeur au pourvoi a, dans l'arrêt du 17 décembre 1996⁴⁹, tenté de faire requalifier sa relation en contrat de travail. Plusieurs conventions susceptibles de présenter une contrariété avec l'article D. 103 alinéa 2 (appliquant l'article 720 alinéa 3) du Code de procédure pénale sont visées.

En premier lieu, le principe de l'absence de contrat de travail contreviendrait, selon le pourvoi « aux articles 1 à 5, 10 et 12 de la Charte sociale européenne, convention internationale ratifiée par le Gouvernement français et dont l'autorité est supérieure à celle de la loi interne ». Toutefois, la Cour de cassation ne reprend pas l'argument dans la mesure où la Charte sociale européenne n'est pas un texte directement applicable en droit interne. A ce titre, elle ne peut être invoquée par un particulier devant le juge français. Une telle constatation ne doit pourtant pas empêcher la France de respecter ses engagements sociaux.

En second lieu, le principe de l'absence de contrat de travail du détenu pourrait, selon le demandeur au pourvoi, s'analyser eu égard à l'article 4 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme, « le régime du travail dans les locaux pénitentiaires, qui permet d'exploiter les détenus pour le seul bénéfice de l'administration pénitentiaire s'apparentant à une forme d'esclavage ». En effet, il n'est pas rare d'entendre, tant dans l'opinion publique qu'au sein de la population détenue les termes d'« esclavage moderne »⁵⁰. Néanmoins, la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales s'oppose, elle-même, à cette conception. En effet l'article 4 de ladite convention dispose que « *Nul ne peut être tenu en esclavage ni en servitude. Nul ne peut être astreint à accomplir un travail forcé ou obligatoire* » et prévoit dans son paragraphe 3a) que « *N'est pas considéré comme «travail forcé ou obligatoire» au sens du présent article : tout travail requis*

⁴⁸ LORIDANT (P.), *op. cit.*, supra note 14, p. 17.

⁴⁹ Cass. soc. 17 décembre 1996, Glaziou c. ministère de la justice, *op. cit.*, supra note 46.

normalement d'une personne soumise à la détention... »⁵¹. La Cour de cassation en déduit que l'article 720 du Code de procédure pénale n'est pas contraire à cet article. Pourtant les « conditions normales » exigées par l'article 4 du texte européen ne peuvent elles pas être interprétées comme les conditions du droit commun ?...Telle n'est pas l'interprétation de la Haute juridiction.

Au-delà des textes internationaux invoqués à l'appui du pourvoi dans l'arrêt précité, la règle de l'absence de contrat de travail pourrait être analysée eu égard aux « Règles pénitentiaires européennes »⁵² remplaçant depuis 1987 « l'ensemble des règles minima pour le traitement des détenus ». En effet, l'article 72-1 de ces règles dispose que « *L'organisation et les méthodes de travail dans les établissements doivent se rapprocher autant que possible de celles qui régissent un travail analogue dans la communauté, afin de préparer les détenus aux conditions normales du travail libre. Ce travail devrait donc répondre aux normes en vigueur et aux techniques, et être organisé dans le cadre des méthodes modernes de gestion et de production* ». Si le travail des détenus et son organisation doivent répondre aux norme en vigueur, les Etats du conseil de l'Europe ayant adopté cette recommandation ne devraient-ils pas instaurer le contrat de travail au sein des établissements pénitentiaires ?

De plus, les règles européennes rappellent que l'emprisonnement est une punition en tant que telle et que les conditions de détention ne doivent pas aggraver la souffrance des condamnés. Le lien que continue d'entretenir le travail carcéral avec la peine, de par l'absence d'application du droit du travail, n'est-il pas contraire au texte européen ?

Sans doute, comme le précisent les auteurs, cette recommandation n'est-elle pas un instrument international contraignant, toutefois elle pourrait être mentionnée « dans les recours adressés à la Commission européenne des droits de l'Homme »⁵³ ou même « dans un recours de droit interne »⁵⁴.

⁵⁰ « Le travail en prison », Emission *Capital* du 25 février 2000.

⁵¹ L'article 8§3-c-i du Pacte international relatif aux droits civils et politiques reprend le même principe : « N'est pas considéré comme "travail forcé ou obligatoire" au sens du présent paragraphe: tout travail ou service, non visé à l'alinéa b, normalement requis d'un individu qui est détenu en vertu d'une décision de justice régulière ».

⁵² Recommandation n°R (87)3 adoptée par le Comité des ministres du Conseil de l'Europe le 12 février 1987.

⁵³ COUV RAT (P.), « Les règles pénitentiaire du Conseil de l'Europe », *Rev. sc. crim.* 1988, p. 132.

⁵⁴ PRADEL (J.), « Les nouvelles règles pénitentiaires européennes », *Rev. pénit.* 1988, p. 219.

Ainsi, si la Cour de cassation admet la compatibilité de l'article 720 du Code de procédure pénale avec les dispositions des conventions internationales, toutes les possibilités ne sont pas épuisées. L'absence de contrat de travail du détenu pourrait être jugée contraire aux principes des règles pénitentiaires européennes... Toutefois, outre un impact symbolique, une telle reconnaissance ne devrait avoir que peu de conséquences. Une incompatibilité de la règle avec le droit interne pourrait se révéler plus radicale.

B- Examen de la conformité de l'absence de contrat de travail avec les textes nationaux

L'absence de contrat de travail des détenus est expressément prévue par le Code de procédure pénale. Pourtant sa compatibilité avec d'autres règles internes pourrait être discutée.

En premier lieu, sa compatibilité avec la Constitution est incertaine. En effet tant le préambule que l'article 1^{er} de la Constitution affirment l'égalité de tous les citoyens devant la loi. Le pourvoi du détenu dans l'arrêt du 17 décembre 1996 s'appuie d'ailleurs sur ce texte en arguant de la contrariété de l'article D. 103 alinéa 2 du Code de procédure pénale avec la Constitution « pour laquelle tous les citoyens sont égaux devant la loi et ont les mêmes droits en matière de travail, même lorsqu'ils sont incarcérés... ». Cependant il n'appartenait pas à la juridiction judiciaire de contrôler la constitutionnalité de ce texte de nature réglementaire ni même de contrôler la constitutionnalité du texte législatif l'ayant repris (article 720 alinéa 3 du Code de procédure pénale). Seul le Conseil constitutionnel aurait pu sanctionner l'éventuelle inconstitutionnalité de l'article s'il avait été saisi au moment de son adoption.

Mais au-delà du problème de compétence, l'absence de contrat de travail du détenu est-elle inconstitutionnelle ? Le Conseil constitutionnel, de même que l'ensemble de notre droit interne, a une approche pragmatique de l'égalité. L'« égalité concrète » de notre droit français consiste à appliquer la même règle à des personnes qui sont dans des situations comparables voire identiques. En revanche, il est tout à fait possible, dans une telle conception, d'appliquer des règles différentes à des personnes qui se trouvent dans des situations juridiques différentes. Or le détenu et le travailleur libre sont dans des situations incontestablement différentes. *Intra muros*, le travail des détenus a une

dimension sécuritaire que l'on ne retrouve pas *extra muros*. En effet, la finalité première du travail pénitentiaire reste la sûreté de l'établissement (voire de la société) alors que l'objectif premier du travail libre se caractérise, lui, par une dimension alimentaire. Détenue et travailleur libre sont donc dans des situations différentes. En prison, un paramètre nouveau vient s'ajouter à la finalité classique du travail : la dimension sécuritaire. Par conséquent, si le Conseil constitutionnel avait été saisi de l'article 720 alinéa 3 du Code de procédure pénale, ce dernier n'aurait pas été nécessairement sanctionné.

En second lieu, l'absence de contrat de travail du détenu pourrait être analysée, comme le préconisent certains auteurs⁵⁵, eu égard à l'article 225-13 du Code pénal. En effet, cet article réprime « *le fait d'obtenir d'une personne, en abusant de sa vulnérabilité ou de sa situation de dépendance, la fourniture de services non rétribués ou en échange d'une rétribution manifestement sans rapport avec l'importance du travail accompli* ». Or la modicité de la rémunération du travail carcéral est reconnue par tous. Reste à déterminer si cette rétribution peut être considérée comme « *manifestement sans rapport avec l'importance du travail accompli* »... Nous laisserons l'avenir en juger...

Ce risque de contrariété de la règle de l'absence de contrat de travail du détenu, tant avec les règles internationales qu'avec les règles nationales, de même que les études récentes dénonçant les conditions de vie carcérales sont à l'origine d'un grand projet de loi pénitentiaire. Quoiqu'il en soit, une évolution des mentalités apparaît nécessaire pour que l'article 720 alinéa 3 du Code de procédure pénale puisse être remis en cause et que notre droit reconnaisse dans la personne du détenu le titulaire d'un contrat de travail.

§ 2- Vers un contrat de travail du détenu ?

La publication du livre de Véronique VASSEUR⁵⁶, ancien médecin-chef à la prison de la Santé, qualifié par la presse de « livre coup de poing »⁵⁷ a révélé l'état de délabrement de nos établissements pénitentiaires. Après plusieurs mois d'enquête, les

⁵⁵ GIUDICELLI-DELAGÉ (G.), MASSE (M.), *loc. cit.*, supra note 41.

⁵⁶ VASSEUR (V.), *loc. cit.*, supra note 39.

parlementaires⁵⁸ ont rédigé des rapports alarmants. Le rapport de la commission d'enquête du Sénat⁵⁹ affiche pour titre révélateur « Prisons : une humiliation pour la République » et dénonce une « situation indigne de la patrie des droits de l'homme ». Quant au rapport de l'Assemblée nationale⁶⁰, il ne fait que consacrer l'état déplorable des établissements pénitentiaires. Ces rapports, de même que les nombreux articles de presse leur faisant suite, font du travail pénitentiaire un élément déterminant de la condition carcérale. Convaincu par le lourd bilan des parlementaires, le Gouvernement JOSPIN s'est engagé dans l'élaboration d'une grande loi pénitentiaire (A) dont l'avenir est aujourd'hui plus qu'incertain (B).

A- le projet de loi pénitentiaire

Privilégiant la concertation avec le monde pénitentiaire, la Garde des sceaux du Gouvernement JOSPIN, Marylise LEBRANCHU, chargée de l'élaboration du projet de loi pénitentiaire, a réuni un conseil d'orientation stratégique (COS) dans l'objectif de mettre fin aux conditions de détention déplorables. Un avant-projet de loi en est ressorti le 18 juillet 2001.

« Introduire le droit et la légalité en prison : tel est le vaste programme que s'assigne l'avant-projet de loi pénitentiaire »⁶¹. Le texte apparaît éminemment ambitieux et propose de faire du détenu un « citoyen parmi les autres »⁶²

Deux conceptions de la prison s'opposent, en effet, depuis plusieurs années. La première est sécuritaire et considère que le détenu, *intra muros* et à compter du prononcé de sa culpabilité, est privé de l'ensemble de ses droits. Certaines dérogations pourront, selon cette première position, être prévues dès lors qu'elles sont conciliables avec les impératifs de sécurité, le maintien de l'ordre et de la discipline. Une telle conception expliquerait que le détenu ne bénéficie pas de l'application du droit commun du travail.

⁵⁷ PRIEUR (C.), « les droits des détenus », *Le monde*, 18 juillet 2001.

⁵⁸ L'article 720-1-A du Code de procédure pénale autorise les « députés et sénateurs à visiter à tout moment (...) les établissements pénitentiaires ».

⁵⁹ HYEST (J.-J.), président, et CABANEL (G.-P.), rapporteur, Rapport n°449 de la commission d'enquête du Sénat sur les conditions de détention dans les établissements pénitentiaires en France : « Prisons, une humiliation pour la République ».

⁶⁰ MERMAZ (L.), président et FLOCH (J.), rapporteur, Rapport n°2521 : « La France face à ses prisons ».

⁶¹ PRIEUR (C.), *op. cit.*, supra note 57.

⁶² Discours de Lionel JOSPIN du 08 novembre 2000.

La seconde conception consiste, au contraire, à considérer que le détenu n'est privé que de sa liberté d'aller et venir. Elle s'appuie sur la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen : « *la loi ne doit établir que des peines strictement et évidemment nécessaires* ». Cette seconde conception semble l'emporter : le détenu serait *a priori* un citoyen privé de sa liberté d'aller et venir. A titre d'illustration, nous citerons les mots de M. Valéry GISCARD D'ESTAING peu après son élection à la présidence de la République « La peine, c'est la détention et, donc, ce n'est pas plus que la détention » et les règles pénitentiaires européennes selon lesquelles « *Le système pénitentiaire dépouille l'individu du droit de disposer de sa personne en le privant de liberté et ne doit pas aggraver les souffrances inhérentes à une telle situation* ». Cependant, en pratique, le principe est peu appliqué. L'inapplicabilité du droit du travail aux détenus apparaît comme l'exemple le plus approprié à notre étude. « L'obstacle de fond est là, c'est celui de la conciliation entre le développement des droits des détenus et la nécessité comme le disent les Règles pénitentiaires européennes du maintien de l'ordre et de la discipline »⁶³.

L'avant-projet de loi pénitentiaire tendait à réaffirmer et à appliquer cette seconde conception. La condition juridique de la personne détenue est au centre des préoccupations et apparaît comme une réponse adaptée aux critiques des rapports parlementaires. L'avant-projet prévoit de rappeler, au niveau législatif, que même incarcérée la personne reste un citoyen « seulement privé de sa liberté d'aller et venir ». Cette dernière demeure donc titulaire de ses droits fondamentaux, bien que quelques dérogations, inhérentes aux impératifs de sécurité, pourront être apportées. En conséquence, l'avant-projet crée pour la première fois un contrat de travail pour le détenu.

Quoique la version définitive du projet de loi présentée le 22 novembre 2001 s'éloigne des déclarations de principe sur les droits du citoyen détenu en donnant priorité à la sécurité, ce dernier ne remet pas en cause les avancées en matière de droit du travail pénitentiaire. Le détenu devient titulaire d'un contrat de travail (le liant selon les cas soit au concessionnaire soit à l'administration pénitentiaire). Il est également prévu que la durée hebdomadaire devrait s'élever à 35 heures et que le salaire (la nature de la rémunération changera) devra être au moins égal à 50 pour cent du SMIC.

⁶³ FAVARD (J.), « Le détenu citoyen », *Rev. pénit.* 1989, p. 260.

L'application du droit du travail en prison permettra la mise en place *intra muros* d'un dispositif en cas de rupture du contrat. L'impact est démesuré.

Depuis la loi du 22 juin 1987, ayant supprimé l'obligation au travail dans les établissements pénitentiaire, aucun texte n'avait eu cette ambition. Malgré quelques dérogations, les murs de la prison ne seraient plus un obstacle à l'application du droit du travail *intra muros*. Mais l'ambition était peut-être excessive... de sorte que l'avenir du projet de loi est aujourd'hui incertain.

B- Le devenir du projet de loi pénitentiaire

L'avancée spectaculaire prévue par le projet de loi pénitentiaire en matière de droit du travail est venue perturber l'ensemble du monde pénitentiaire divisant les opinions entre opposants farouches et défenseurs acharnés du futur texte. Pourtant la Garde des sceaux de l'époque a tranché en décidant que le texte ne serait pas présenté au Conseil des ministres. Invoquant un retard dans le projet, Marylise LEBRANCHU déclare « J'aurai effectivement préféré pouvoir déposer le projet de loi auparavant, mais le texte a pris trop de retard et la fenêtre de tir pour le présenter s'est maintenant refermée »⁶⁴. Il est vrai que l'approche des élections présidentielles et législatives de 2002 ne constituait pas un contexte propice à un projet divisant le monde pénitentiaire.

Pour les opposants, le texte était jugé trop favorable, trop laxiste envers les détenus. Un renforcement de la sécurité avait pourtant été prévu dans le nouveau projet de novembre 2001. Concernant le travail pénitentiaire, le personnel reprochait au projet de loi de faciliter les « ruses » des détenus peu consciencieux. En effet, assimiler le détenu au titulaire d'un contrat de travail reviendrait à lui ouvrir l'ensemble des droits du salarié notamment les indemnités de licenciement, les indemnités journalières en cas de maladie, les droits de revendications collectives ; autant de droits dont pourraient jouer les détenus pour éviter de travailler et surtout pour remettre en cause la sécurité au sein des établissements pénitentiaires. La dimension sécuritaire du travail pénitentiaire l'a donc, une fois de plus, emporté. A cette dimension sécuritaire s'est ajoutée l'hostilité d'une partie de l'opinion publique selon laquelle les détenus viendraient "voler" le travail des chômeurs libres.

⁶⁴ PRIEUR (C.), « Retardé à plusieurs reprises, le projet de loi pénitentiaire ne sera pas présenté en conseil des ministres », *Le Monde*, 7 mars 2002.

Quant aux défenseurs du projet, ils réfutent tout laxisme en mettant en avant que la reconnaissance de droits, comme le travail, est source de sécurité. La ministre précisait néanmoins « je n'imagine pas que le projet ne soit pas repris par le prochain gouvernement, quelle que soit l'issue des élections »⁶⁵. Inquiets, les défenseurs des droits des détenus, tels l'observatoire international des prisons se disent scandalisés et désespérés « car plus on s'éloigne de la vague VASSEUR, plus on perd de chances de mener à bien cette réforme »⁶⁶.

Tel est l'état d'avancement du projet à ce jour. Depuis l'arrivée au pouvoir du Gouvernement RAFFARIN, un rapport du sénateur Paul LORIDANT rendu public le 26 juin 2002 dresse un constat sévère des conditions de travail des détenus. Préconisant lui aussi l'application de certaines règles de droit du travail, il reconnaît la « nécessité d'une politique du travail pénitentiaire, ambitieuse et exigeante qui devrait à ce titre faire l'objet de débats approfondis lors du projet de loi d'orientation sur la justice promis par le nouveau gouvernement ». Pourtant le projet de loi d'orientation et de programmation pour la justice présenté le 17 juillet 2002 par Dominique PERBEN reste muet sur la question du travail pénitentiaire.

Une fois encore, la dimension sécuritaire semble l'emporter sur la reconnaissance de nouveaux droits. L'application du droit du travail en prison semble incompatible, si l'on s'en tient à l'échec du projet de loi, avec cet objectif de sécurité. Le travail pénitentiaire semble donc revêtir une dimension sécuritaire que ne connaît pas le travail *extra muros*. Une telle constatation apparaît comme confirmant notre hypothèse de départ, à savoir que le lien entre travail carcéral et peine privative de liberté ne serait pas totalement dénoué.

Ainsi, la tentative d'instauration du contrat de travail dans le monde pénitentiaire semble avoir échoué ou, au moins être reportée. L'inapplicabilité du droit du travail *intra muros* demeure la règle et le détenu reste un travailleur à part entière : « travailleur sans contrat », « receveur de travail »... la diversité de la terminologie employée à son sujet ne fait que masquer l'indétermination et la précarité de son statut. Faire du travailleur pénitentiaire le titulaire d'un contrat de travail aurait permis, outre la dimension symbolique de la reconnaissance de la citoyenneté du détenu, de lui ouvrir le statut protecteur du travailleur de droit commun, dont il est, depuis toujours, privé.

⁶⁵ *Ibid.*

⁶⁶ *Ibid.*

CHAPITRE 2 : L'ABSENCE DE STATUT PROTECTEUR DU TRAVAILLEUR DETENU

Extra muros, le salarié titulaire d'un contrat de travail voit sa relation de travail régie par le Code du travail. « Le contrat de travail est l'acte qui conditionne l'application du système de normes appelé droit du travail »⁶⁷. De nombreuses règles de ce Code sont impératives et tendent à éviter que les dispositions prévues par l'employeur dans le contrat de travail ne vident de son sens la protection légale de la partie faible au contrat : le salarié.

Intra muros, l'absence de contrat de travail du prisonnier marque sa spécificité par rapport au travailleur extérieur. Outre cette dimension symbolique qui fait du détenu un travailleur à part entière, l'absence de contrat de travail emporte l'inapplicabilité du Code du travail. A ce titre, le détenu ne sera pas protégé par le statut des salariés : son statut individuel apparaîtra, par conséquent, éminemment précaire (Section 1) et son statut collectif inexistant (Section 2).

SECTION 1- LA PRECARITE DU STATUT INDIVIDUEL DU TRAVAILLEUR DETENU

Le statut individuel du salarié est composé par l'ensemble des règles impératives composant le Code du travail et régissant sa relation personnelle de travail. Bien que le contrat soit une source du droit, ni l'employeur ni le salarié ne peuvent remettre en cause ces règles minima. En revanche, rien n'empêche aux cocontractants de renforcer la protection légale du salarié⁶⁸.

En prison, non seulement le détenu est privé de toute négociation relative à sa relation de travail, mais il est surtout privé des règles minima protectrices du travailleur salarié libre (§1). Ce manque de protection est d'ailleurs cité comme illustration du

⁶⁷ LYON-CAEN (G.), PELISSIER (J.), SUPIOT (A.), *op. cit.*, supra note 26, n°177.

⁶⁸ Principe de l'ordre public social.

délabrement des conditions de vie carcérales et fait, à ce titre, l'objet d'explications diverses de la part de l'administration pénitentiaire (§2).

§1- L'inapplicabilité des règles minima protectrices du salarié libre⁶⁹

Les règles minima protectrices du salarié sont inapplicables au détenu. Le Conseil économique et social relève à ce titre, dans un avis du 9 décembre 1987⁷⁰, qu'« il s'agit d'une zone de non droit du travail ... ». Ce principe a pour conséquence de soustraire le prisonnier à la protection légale tant aux extrémités de la relation de travail (A), à savoir au stade de la formation et à celui de la rupture de la relation de travail, qu'au stade de l'exécution de cette relation de travail *sui generis* (B)

A- Aux extrémités de la relation de travail

L'absence de contrat de travail a de multiples conséquences aux extrémités de la relation de travail. Il nous est impossible de retracer l'ensemble des règles protectrices du salarié libre à ces stades mais il convient néanmoins de relever l'inapplicabilité de certaines d'entre elles *intra muros* et d'en analyser les conséquences. Notre énumération ne sera donc pas exhaustive.

Au stade de la formation de la relation de travail, le détenu ne sera pas protégé au même titre que le salarié.

En premier lieu, le prisonnier ne négocie pas les conditions de travail. Une négociation peut intervenir mais elle opposera alors le concessionnaire à l'administration pénitentiaire et s'orientera le plus souvent vers des discussions relatives aux locaux de travail, à la quantité et au prix de la main d'œuvre carcérale, au nombre de directeurs techniques fournis par le concessionnaire...

⁶⁹ A ce stade du mémoire, il convient d'étudier les conditions de travail carcérales uniquement d'un point de vue négatif, c'est-à-dire en ce qu'elles diffèrent des conditions du droit commun. Il est indéniable que certaines conditions de travail pénitentiaires se rapprochent aujourd'hui de celles pratiquées à l'extérieur : ces dernières seront étudiées dans notre 2^{ème} partie, chapitre 2.

⁷⁰ CONSEIL ECONOMIQUE ET SOCIAL, « Travail et prison », avis du 9 décembre 1987, *Rev. pénit.* 1989, p. 74.

En second lieu, le détenu ne passe pas, en général, d'entretien d'embauche. Tout au plus, il sera consulté sur sa volonté de travailler et sa qualification éventuelle. En conséquence, toute la législation protectrice du salarié libre au stade de l'embauche est inapplicable en prison. A ce titre, le détenu ne sera pas protégé contre les discriminations⁷¹ ni contre les vices du consentement dans la mesure où son consentement n'est requis que pour le principe même du travail.

De plus, la qualification professionnelle du détenu est rarement prise en compte pour l'attribution d'un emploi. En effet, la procédure de « classement »⁷² du détenu par l'administration pénitentiaire privilégie à la qualification professionnelle la prise en compte du régime pénitentiaire auquel est soumis le prisonnier, les nécessités de bon fonctionnement des établissements pénitentiaires et l'influence du travail proposé sur sa réinsertion. Une fois ces paramètres pris en compte, le travail pénitentiaire pourra être choisi « *dans la mesure du possible... en fonction des aptitudes physiques et intellectuelles du détenu* »⁷³...

En troisième lieu, au début de l'exécution de la relation de travail, le détenu ne connaît pas de période d'essai. *A priori*, cette règle peut sembler favorable au travailleur dans la mesure où la période d'essai est une période d'instabilité contractuelle où la relation de travail peut être rompue, de part et d'autre, sans motivation. En réalité cette absence de période d'essai est loin d'être un privilège accordé au détenu. En effet, sa relation de travail pourra être rompue à tout moment sans juste motif. Le prisonnier se trouve, en quelque sorte, en période d'essai perpétuelle.

De plus, l'absence de période d'essai du détenu équivaut également à l'absence de droit à la formation du fait de l'exercice d'une activité professionnelle. En effet, en prison, l'employeur ne prendra pas le temps d'expliquer plusieurs fois un geste professionnel à un détenu : si le prisonnier n'a pas assimilé le geste, il sera remplacé.

Au stade de la rupture de la relation de travail, la prison est également un obstacle à l'application des règles de droit du travail.

⁷¹ L'article L 122-45 du Code du travail lui est inapplicable.

⁷² Cf. Glossaire.

⁷³ Article D. 101 du Code de procédure pénale.

En premier lieu, les formes et modalités de rupture sont indifférentes. L'initiative appartient toujours à l'employeur⁷⁴ (administration pénitentiaire ou concessionnaire). L'employeur n'a aucun préavis à respecter, aucune indemnité à verser (pas d'indemnité de préavis, pas d'indemnité de congés payés...). Le détenu sera congédié du jour au lendemain sans aucune contrepartie.

En second lieu, l'employeur n'a aucun motif de licenciement à fournir tant du point de vue qualificatif (le licenciement professionnel ou économique n'aura pas à être justifié) que du point de vue justificatif (le motif réel et sérieux du licenciement exigé *extra muros* n'est pas nécessaire en prison). *Intra muros*, le licenciement sans motif réel et sérieux voire même le licenciement abusif est un droit de l'employeur.

En troisième lieu, aucun reclassement du détenu ne sera envisagé *intra muros*. Ce dernier ne sera reclassé que si une nouvelle possibilité d'emploi se présente et après une nouvelle procédure de classement de la part de l'administration pénitentiaire. De même, aucune indemnité de chômage n'est versée au détenu ayant travaillé pour l'administration pénitentiaire. Pour les détenus employés à la RIEP et au service général, aucune garantie n'est accordée en cas de perte d'emploi.

Ainsi, les règles protectrices du salarié aux stades de la formation et de la rupture de son contrat de travail sont inapplicables au détenu. Les conséquences sont lourdes pour le travailleur pénitentiaire qui se trouve dans une situation d'instabilité constante. Mais la précarité de son statut est également significative au stade de l'exécution de sa relation de travail.

B- Au stade de l'exécution de la relation de travail

Au stade de l'exécution de la relation de travail, le détenu est dépourvu de toute protection vis-à-vis de son employeur. En d'autres termes, l'ensemble des règles protectrices du salarié libre est inapplicable au détenu et les conséquences sur le statut du détenu sont fondamentales. Une fois encore les droits du salarié libre sont nombreux et nous n'avons retenu que les conséquences les plus importantes pour le détenu.

En premier lieu, le détenu est privé de la majorité des périodes de repos ou d'inactivité accordées au salarié de droit commun. A ce titre, le détenu est privé des

⁷⁴ Une rupture à l'initiative du salarié, sauf pour maladie, serait fatale au détenu dans la mesure où ce

congés payés annuels prévus par les articles L 223-1 et suivants du Code du travail mais aussi des indemnités journalières qu'il aurait pu percevoir *extra muros* en cas de maladie. Un détenu ayant la possibilité de travailler de manière continue sera donc privé de congés et préférera, en cas de maladie, respecter ses engagements professionnels.

En second lieu, il semble que le détenu n'ait pas de possibilité de recours contre les conditions professionnelles de sa détention. En effet, ce dernier étant dépourvu de contrat de travail, la juridiction prud'homale s'est déclarée incompétente et de fortes possibilités existent, selon les auteurs⁷⁵, pour que les juridictions judiciaires et administratives se renvoient la compétence. Dans tous les cas, le détenu ne pourrait se prévaloir des règles de droit commun du travail pour remettre en question les conditions de travail carcéral.

En troisième lieu, la rémunération⁷⁶ ne répond pas aux conditions du droit commun. D'une part, la rémunération à la pièce, alors qu'elle a quasiment disparu à l'extérieur, est le principe en prison. Cette rémunération à la pièce est un outil de motivation des détenus utilisé par l'employeur pénitentiaire mais elle présente l'inconvénient de générer des différences de salaires importantes entre les moins productifs et les plus productifs. Il convient néanmoins de noter que « les détenus se montrent très attachés à ce mode de rémunération... Dans un milieu carcéral où existe un très fort individualisme, la rémunération à la pièce permet de ne pas dépendre des efforts des codétenus »⁷⁷.

D'autre part, le taux du SMIC⁷⁸ tel que nous le connaissons aujourd'hui est inapplicable au sein des établissements pénitentiaires. La contrepartie du travail des détenus atteint rarement 50 pour cent du SMIC. La rémunération reste, à ce titre, la condition carcérale la plus critiquée dans les études sur la question du travail pénitentiaire. Les disparités de rémunération entre les trois types de travail sont, elles aussi, fréquemment dénoncées.

Enfin, la rémunération perçue par le détenu n'est pas, pour ce dernier, librement disponible. En effet, la rémunération nette du détenu doit être ventilée de la façon suivante :

- Une partie de la rémunération est versée, de façon forfaitaire, au Trésor

dernier serait sans doute privé de travail pendant toute la durée de son incarcération.

⁷⁵ DANTI-JUAN (M.), « 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 », *Rev. pénit.* 1998, p. 134.

⁷⁶ La rémunération sera étudiée ultérieurement quant à son rapprochement avec les conditions de travail extérieures. Pour une appréciation chiffrée de la rémunération carcérale : cf. 2^{ème} partie, Chapitre 2, section 1, §2, A.

⁷⁷ LORIDANT (P.), *op. cit.*, supra note 14, p. 28.

public⁷⁹ sans pouvoir dépasser 30 pour cent de la rémunération pour trente jours⁸⁰. Les détenus du service général ne paient pas ces frais d'entretien car ils sont payés sur crédits budgétaires. De même, les détenus qui ne travaillent pas sont dispensés de ce paiement. Une telle constatation nous amène à souligner la discrimination entre les détenus qui travaillent et paient des frais d'entretien et les détenus qui peuvent se permettre de ne pas travailler⁸¹ qui, eux, sont nourris et logés sans contrepartie pécuniaire. Les rapports de l'Assemblée nationale⁸² et du Sénat⁸³ préconisent d'ailleurs l'abandon de ces frais d'entretien.

- 10 pour cent de la rémunération sont affectés à l'indemnisation des parties civiles⁸⁴. Notons, toutefois, qu'un nombre croissant de juges d'application des peines incite les détenus à verser davantage que les 10 pour cent obligatoires comme gages de réinsertion et de bonne conduite.

- 10 pour cent de la rémunération sont affectés au « pécule de libération »⁸⁵ ou « pécule de sortie »⁸⁶. Ainsi, à sa libération, le détenu disposera du montant du pécule de libération augmenté le cas échéant des valeurs non utilisées au titre de l'indemnisation des parties civiles.

Ainsi le détenu ne peut utiliser, au titre du « pécule disponible »⁸⁷, que 50 pour cent de sa rémunération nette pour cantiner⁸⁸. Cette somme apparaît d'autant plus dérisoire que les prix de la cantine sont beaucoup plus élevés qu'à l'extérieur⁸⁹. De plus, le détenu ne peut percevoir directement ses gains. L'argent gagné ne lui est jamais remis directement en espèce mais est inscrit, à son actif, sur un compte nominatif dans la comptabilité de l'établissement.

⁷⁸ Le taux horaire du SMIC brut est, au 1^{er} juillet 2002, de 6,83 €

⁷⁹ Actuellement, cette somme est de 45.73 €

⁸⁰ Article D. 112 du Code de procédure pénale.

⁸¹ Notamment parce qu'ils perçoivent régulièrement des mandats familiaux.

⁸² MERMAZ (L.), président et FLOCH (J.), rapporteur, « La France face à ses prisons », *op. cit.*, supra note 60.

⁸³ HYEST (J.-J.), président, et CABANEL (G.-P.), rapporteur, « Prisons : une humiliation pour la République », *op. cit.*, supra note 59.

⁸⁴ Article D. 113 alinéa 2 du Code de procédure pénale.

⁸⁵ Article D. 113 alinéa 1 du Code de procédure pénale.

⁸⁶ Cf. Glossaire.

⁸⁷ Cf. Glossaire.

⁸⁸ Cf. Glossaire.

⁸⁹ Pour exemple, à l'établissement pénitentiaire de Montmédy, la minute de téléphone s'élevait en 2000 à 1,50 Francs.

« Cette indisponibilité des fruits du travail est assez révélatrice de l'indissociabilité du travail pénitentiaire et du traitement pénal »⁹⁰. En effet, en prévoyant notamment l'indemnisation des victimes par le pécule gagné en prison, le Code de procédure pénale refuse de délier le travail carcéral de la peine, ce qui tend à confirmer notre hypothèse de départ.

Ainsi les conséquences de l'absence d'application du droit du travail en prison sont lourdes pour le statut individuel du détenu et font, à ce titre, l'objet d'explications diverses.

§2- L'explication de l'insuffisante protection du statut individuel du travailleur détenu

La flexibilité de la main d'œuvre carcérale est le principal argument de l'administration pénitentiaire pour attirer les concessionnaires en prison dans l'objectif d'assurer, grâce au travail pénitentiaire, une sécurité contraignante au sein de l'établissement (A) et d'éviter la concurrence sévère d'autres travailleurs (B).

A- Une sécurité contraignante

L'insuffisante protection du travailleur détenu est souvent expliquée par l'administration pénitentiaire par la nécessaire sécurité devant être assurée au sein des établissements pénitentiaires. En effet, ce travail sans garantie est un moyen d'attirer les concessionnaires en prison et est à ce titre un gage de sécurité pour l'administration pénitentiaire. Mais c'est aussi, une contrepartie des impératifs de sécurité qui peuvent se révéler contraignants pour un chef d'entreprise.

D'une part, la précarité du statut des détenus est un gage de sécurité. En effet, le corollaire de l'insuffisante protection du détenu travailleur est la flexibilité de cette main d'œuvre carcérale qui s'avère être l'argument principal de l'administration pénitentiaire. La main d'œuvre carcérale est susceptible d'intéresser de nombreux concessionnaires dans la mesure où elle peut être utilisée pour des périodes brèves et

⁹⁰ DANTI-JUAN (M.), « Les droits sociaux du détenu » in PRADEL (J.), *La condition juridique du détenu*, p.

discontinues. Ainsi, une augmentation ponctuelle d'activité permettra à un employeur d'éviter les garanties inhérentes au contrat de travail de droit commun qu'il aurait pu conclure à l'extérieur.

De même pour les petits patrons qui hésitent à prendre le risque d'embauche de nouveaux salariés, la main d'œuvre carcérale est, par sa disponibilité et son intermittence, un atout considérable. *Intra muros*, les travailleurs pénitentiaires seront renvoyés dans leur cellule quand il n'y aura plus de travail et ce, sans aucune contrepartie indemnitaire.

Or l'administration pénitentiaire s'accorde à relever qu'un détenu au travail est un détenu moins dangereux dans la mesure où il est occupé. Le travail est un frein aux émeutes pénitentiaires et est, à ce titre, un gage de sécurité carcérale. L'intérêt de l'administration pénitentiaire est donc d'occuper les détenus par le travail, c'est-à-dire de trouver le maximum de concessionnaires, la RIEP et le service général s'avérant insuffisants. Pour attirer les concessionnaires en prison, l'absence de contrat de travail et, par conséquent, l'inapplicabilité, *intra muros*, du statut protecteur du salarié est l'argument principal de l'administration. Faible coût du travail pour les uns, flexibilité de la main d'œuvre pour les autres, le travail carcéral constitue un avantage certain pour les chefs d'entreprise et donc un gage de sécurité au sein de l'établissement.

Pourtant, il convient de noter que, même en présence d'un statut aussi protecteur que celui du salarié, la main d'œuvre carcérale présenterait un intérêt pour les concessionnaires. En effet, le chef d'entreprise employant de la main d'œuvre carcérale bénéficie d'allègements et d'exonérations⁹¹ de certaines charges patronales. Certes, ces exonérations tiennent essentiellement au caractère dérogatoire des dispositions contractuelles au droit du travail, mais une solution, pour continuer à attirer les concessionnaires en prison, pourrait être de multiplier ces exonérations patronales tout en accordant un minimum de garanties au travailleur carcéral.

Notons enfin que l'administration pénitentiaire fait également de l'absence de statut protecteur du travailleur détenu un gage de sécurité en ce qu'elle ne permet pas au détenu d'abuser du système. En effet, accorder au détenu les garanties du droit commun du travail inciterait, selon l'administration pénitentiaire, ce dernier à la maladie, au chômage... dans l'objectif de percevoir des indemnités sans travailler.

104.

⁹¹ Pour exemple, le concessionnaire est exonéré de cotisations d'assurance chômage.

D'autre part, la précarité du statut des détenus est une contrepartie de la sécurité. En effet, les impératifs de sécurité sont extrêmement contraignants en prison et peuvent, à ce titre, rebuter les concessionnaires. A titre d'illustration, il convient de souligner que le concessionnaire doit présenter ses papiers d'identité à chaque entrée dans l'établissement pénitentiaire, passer dans divers détecteurs de métaux, subir des fouilles quotidiennes de ses véhicules de travail pénétrant dans l'enceinte de l'établissement... A ces contraintes viennent s'ajouter une perte de temps considérable à la porte de la prison, la dangerosité de certains détenus et le risque de dommages matériels en cas de mutinerie dans une ambiance de travail peu sereine. Sans la contrepartie avantageuse que présente l'absence de statut protecteur du détenu, le travail pénitentiaire serait donc peu attractif pour les concessionnaires : la RIEP et le service général seraient alors en position de force par rapport à la concession. Tel n'est pas le cas aujourd'hui⁹², preuve que la flexibilité et le faible coût du travail carcéral contrebalancent suffisamment les contraintes sécuritaires.

L'ensemble de ces raisons explique que les opposants à l'applicabilité *intra muros* du droit du travail sont nombreux. Parmi eux, les responsables de la fonction travail au sein de l'administration pénitentiaire craignent de ne plus trouver les arguments pour attirer les concessionnaires. Mais ce "sous statut" des détenus est-il la seule réponse à la sécurité pénitentiaire et à la concurrence sévère ?

B- Une concurrence sévère

Le travail carcéral est en concurrence avec des mains d'œuvre, elles aussi, flexibles. L'absence de statut protecteur du travailleur carcéral est donc mise en avant par l'administration pénitentiaire pour souligner la concurrence qui l'oppose aux pays du Tiers Monde mais aussi pour nier une éventuelle concurrence avec les travailleurs libres de notre pays.

D'une part, l'absence de statut protecteur du travailleur pénitentiaire s'explique, selon l'administration pénitentiaire, par la nécessité de combattre la concurrence des pays du Tiers Monde. Les avantages qu'offrent les pays du Tiers Monde, quant à leur main d'œuvre flexible et bon marché, s'avèrent être une concurrence redoutable pour

⁹² Cf. ANNEXE 2 : Répartition de l'emploi des détenus de 1993 à 2000.

nos entreprises locales et nationales. En effet, les délocalisations d'activités se multiplient entraînant avec elles la réduction du coût de la main d'œuvre. Une telle constatation s'explique par le "sous statut" de cette main d'œuvre étrangère. Les salariés des pays du Tiers Monde sont très faiblement protégés eu égard à la main d'œuvre française. Or cette insuffisance voire cette absence de droit, de même que le faible coût du travail, attirent les entrepreneurs français séduits par ces conditions peu communes. Les conditions du travail français se révèlent incapables de concurrencer celles des pays du Tiers Monde.

Cependant, les avantages présentés par les mains d'œuvre respectives du Tiers Monde et carcérale apparaissent similaires. Du côté du travailleur, les conditions de travail sont tout aussi mauvaises dans ces pays qu'en prison. Les activités proposées ont pour point commun la nature peu qualifiante et répétitive des tâches. Du côté de l'employeur, les avantages s'apprécient de façon relativement égale en terme de flexibilité et de faible rémunération. Ainsi les deux populations sont-elles en concurrence.

L'argument est repris par l'administration pénitentiaire qui présente fréquemment le travail comme un moyen de lutte contre l'importation étrangère et la délocalisation. Ainsi, l'administration justifie-t-elle la précarité du statut des détenus par le fait qu'il est le seul moyen d'éviter les délocalisations. L'administration n'hésitait pas, il y a encore quelques années, à avancer comme devise « Plutôt que de délocaliser au Tiers Monde, on a du personnel chez nous »⁹³. Cette idéologie tend à légitimer les conditions peu glorieuses du travail pénitentiaire aux yeux des Français en protégeant le produit français.

D'autre part, l'absence de statut protecteur du travailleur pénitentiaire est expliquée, par l'administration pénitentiaire, par la nécessité d'éviter une concurrence vis-à-vis des travailleurs libres de notre pays. En effet, une partie de l'opinion publique française reproche fréquemment aux détenus de soustraire le travail aux salariés libres qui se retrouveraient, de ce fait, au chômage. L'administration pénitentiaire, en entretenant la précarité du statut des détenus, ne fait que répondre à cet argument : par leur protection insuffisante, leurs faibles rémunérations et leurs tâches peu qualifiantes,

⁹³ ADMINISTRATION PENITENTIAIRE, « Le travail pénitentiaire », Rapport d'activité 1993 de l'administration pénitentiaire, p. 199.

les détenus ne concurrencent pas les travailleurs libres français (ces derniers ne supporteraient pas les conditions et la cadence du travail carcéral). La seule concurrence qu'entretient le travail pénitentiaire l'oppose aux pays du Tiers Monde ou à une main d'œuvre, elle aussi, particulière : les handicapés⁹⁴.

Pourtant cette absence totale de droit du travail *intra muros* est-elle indispensable ? La faible qualification des travaux proposés *intra muros* paraît, à notre sens, suffire à éviter la concurrence avec les travailleurs français. La composition de la population carcérale, faiblement qualifiée et fréquemment analphabète⁹⁵, semble justifier la répétitivité des tâches confiées qui ne trouveraient sans doute pas d'exécutants dans le monde extérieur. L'absence de droit du travail du détenu ne nous paraît donc pas nécessaire pour éviter une concurrence très souvent illusoire. De plus, avant leur incarcération, les détenus occupaient des places sur le marché du travail libre, il nous paraît donc injustifié de parler de « soustraction » du travail par les détenus.

Telles sont les justifications présentées par l'administration pénitentiaire pour légitimer l'absence de statut individuel protecteur du travailleur carcéral. « Cette nécessité toujours latente de justifier le travail carcéral et d'attirer les concessionnaires souligne le fait que depuis le XIXème siècle, celui-ci semble entaché d'illégitimité »⁹⁶. Ainsi, le détenu voit son statut individuel soustrait aux conditions du droit commun... Le sort réservé à ses droits collectifs n'est guère plus avantageux, si tant est que le détenu soit détenteur d'un statut collectif.

SECTION 2- L'ABSENCE DE STATUT COLLECTIF DU TRAVAILLEUR DETENU

Le préambule de la Constitution de 1946 repris par celle du 4 octobre 1958, dispose que « *Tout homme peut défendre ses droits et ses intérêts par l'action syndicale*

⁹⁴ Les personnes handicapées travaillant dans les centres d'aide par le travail (CAT) travaillent dans des conditions, elles aussi, inférieures au droit commun.

⁹⁵ Cf. ANNEXE 3 : Répartition de la population carcérale suivant le niveau d'instruction.

⁹⁶ MARCHETTI (A.-M.), « le travail en détention : un révélateur de la condition carcérale », *Les cahiers de la sécurité intérieure*, 31, 1^{er} trimestre 1998, p.187.

et adhérer au syndicat de son choix ». *A priori*, rien dans la Constitution n'exclut de ce principe le travailleur pénitentiaire. Pourtant force est de constater que les règles protectrices du statut collectif du salarié libre sont inapplicables *intra muros* (§1), ce qui amène une fois de plus l'administration à justifier la différence de traitement (§2).

§1- L'inapplicabilité des règles minima protectrices du salarié libre

Le droit à la revendication collective est un droit fondamental pour le salarié libre. Il lui permet de s'exprimer par l'intermédiaire de représentants mais apparaît également essentiel pour structurer l'identité sociale et entretenir le sentiment d'appartenance à une communauté de travail que cultive le salarié. Toutefois, il semble que la communauté des prisonniers soit encore loin de celle des travailleurs libres dans la mesure où le droit à la revendication collective est, *intra muros*, totalement absent (A) et où toute tentative d'instauration d'un statut collectif du détenu est un échec (B).

A- L'absence de droit à la revendication collective

La revendication collective est un domaine totalement méconnu *intra muros* et ce, quelle que soit la forme prise par l'action collective.

En effet, l'absence de contrat de travail du détenu fait obstacle à la reconnaissance dans l'établissement pénitentiaire du groupement syndical c'est-à-dire à l'application des articles L 411-1 et suivants du Code du travail.

En outre, la représentation des travailleurs carcéraux est inexistante. Que la représentation soit de nature syndicale, tel le délégué syndical extérieur⁹⁷ ; élective, à l'instar de notre délégué du personnel⁹⁸ ; ou encore collective, tel notre comité d'entreprise⁹⁹ *extra muros*, aucune de ces institutions n'existe en prison

Enfin aucune forme d'action collective n'est tolérée : grève, syndicat, réunions, représentation des travailleurs, participation à la vie de l'entreprise, moyens

⁹⁷ Articles L 412-11 et suivants du Code du travail.

⁹⁸ Articles L 421-1 et suivants du Code du travail.

⁹⁹ Articles L 431-1 et suivants du Code du travail.

d'expression collective sont exclus, d'égale manière, du monde pénitentiaire. Les prohibitions semblent encore plus radicales que dans le domaine du statut individuel du détenu. En effet, sur le plan individuel, le détenu n'est pas dépourvu de tout droit : il a le droit de manifester son désir de travailler (même s'il ne trouve pas toujours de travail), il a droit d'être rémunéré (même si les rémunérations sont dérisoires)... le détenu a des droits individuels, certes dérisoires, mais qui constituent son statut individuel. En revanche, de manière collective, le détenu n'a aucun droit : tout lui est interdit. Il semble ainsi que son statut collectif soit inexistant.

Mais cette absence de statut collectif du détenu est-elle juridiquement justifiée ? L'ensemble des interdictions collectives repose sur l'inapplicabilité du Code du travail aux travailleurs pénitentiaires. Néanmoins, si le Code du travail est inapplicable, par choix législatif, au détenu, la Constitution ne lui est pas fermée. Or la liberté syndicale et le droit à l'expression collective sont des principes à valeur constitutionnelle. Le préambule de la Constitution de 1946, repris par celle du 4 octobre 1958 en témoigne : « *Tout homme peut défendre ses droits et ses intérêts par l'action syndicale et adhérer au syndicat de son choix* ». L'exclusion de tout droit collectif au sein du monde pénitentiaire nous apparaît donc, à ce titre, critiquable.

De plus, l'absence de contrat de travail du détenu semble une justification imparfaite dans la mesure où « de très nombreux travailleurs se sont vus reconnaître des droits à caractère revendicatif alors que les relations qui s'établissent entre eux et leurs employeurs ont une nature statutaire et non plus contractuelle. Tel est le cas en particulier des agents publics »¹⁰⁰. Ainsi, les droits collectifs reconnus aux travailleurs libres ne semblent pas nécessairement tributaires d'un contrat de travail. Pourquoi alors le seraient-ils *intra muros* ?

Enfin, selon Michel DANTI-JUAN, les droits sociaux sont indissociables. En reconnaissant au détenu un droit au travail¹⁰¹, « ne lui reconnaît-on pas *ipso facto* celui de refuser collectivement ce travail. Et comment pourrait-on l'en empêcher ? »¹⁰²

De telles constatations amènent l'auteur à qualifier le droit à la revendication collective *intra muros* de « zone de non droit » et de « situation anormale »¹⁰³. En effet

¹⁰⁰ DANTI-JUAN (M.), *op. cit.*, p.109.

¹⁰¹ Cf. 2^{ème} partie, chapitre 1.

¹⁰² DANTI-JUAN (M.), *op. cit.*, p. 110.

¹⁰³ *Id.*, p.109.

la doctrine contemporaine s'accorde à considérer cette situation comme critiquable et à reconnaître la nécessité de progrès en ce domaine. A ce titre, l'urgence de l'institution de comités d'hygiène et de sécurité des conditions de travail (CHSCT) qui seraient composés de détenus représentants du personnel incarcéré est fréquemment soulignée. Pourtant, les tentatives d'instauration d'un statut collectif pénitentiaire ont, jusqu'à aujourd'hui, échoué.

B- L'échec de l'instauration d'un statut collectif

Les critiques relatives à l'absence de statut collectif du détenu venant s'ajouter à la constatation des conditions de travail dérisoires des prisonniers, des tentatives d'instauration d'un statut collectif du travailleur carcéral ont été lancées. Pourtant, les mentalités n'étaient *a priori* pas prêtes de sorte que ces tentatives se soldèrent par des échecs.

Prenant acte des critiques doctrinales, la circulaire LECANUET en date du 26 mai 1975 s'est prononcée pour la création d'organes représentatifs. Cette dernière recommandait, en effet, de tenir avec les détenus des réunions de concertation pour qu'ils puissent y exprimer leur propre point de vue et formuler des observations et des suggestions sur leurs conditions de travail. L'émergence d'un statut collectif était donc prévue. Certes, il ne s'agissait pas d'octroyer un droit de grève aux détenus ou de créer des syndicats de détenus, mais il s'agissait essentiellement de les laisser s'exprimer et de les écouter. En effet, le droit à l'expression collective apparaît comme un droit primordial au sein du statut collectif des salariés libres dans la mesure où il conditionne l'exercice des autres composantes de ce statut. Ainsi apparaît-il inutile de consacrer un droit de grève ou un droit de représentation syndicale ou élective si le salarié ne peut s'exprimer et être entendu. C'est donc un droit essentiel qu'envisageait la circulaire LECANUET. Certes les réunions de concertation recommandées par la circulaire mettaient en relation les travailleurs pénitentiaires avec les surveillants et non les employeurs, mais un embryon de statut collectif était en mesure de naître avec ce texte. Pourtant, force est de constater que la circulaire LECANUET n'a pas été appliquée.

Les occasions de réformer le statut collectif des travailleurs carcéraux n'ont pourtant pas manqué. En effet, la loi pénitentiaire du 22 juin 1987, en supprimant l'obligation au travail des détenus et en faisant de l'activité professionnelle carcérale un

droit, n'est pas allée au bout de sa logique. Si le travail s'était véritablement détaché de la peine comme nous le confirme la grande réforme de 1987 et si le travail acquiert incontestablement le statut de droit, pourquoi alors ne pas donner au détenu les moyens de défendre ce droit ? La loi du 22 juin 1987 n'aborde pas le problème de la revendication collective au sein des établissements pénitentiaires au prix de la déception des auteurs qui attendaient une consécration légale de la circulaire LECANUET du 26 mai 1975.

Malgré l'échec de la circulaire précitée, le Conseil économique et social réitère la tentative dans son avis du 9 décembre 1987. Prenant acte des conditions de travail difficiles au sein des établissements pénitentiaires, le Conseil économique et social suggère un certain nombre de mesures améliorant la vie des détenus parmi lesquelles la reconnaissance d'un droit et de moyens d'expression collective du travailleur détenu. En effet, comme le souligne le Conseil « c'est aussi (qui en douterait ?) un moyen utile et nécessaire pour réduire la marge avec le monde extérieur et apaiser certains des effets de l'enfermement... »¹⁰⁴. Le Conseil lie donc l'absence de statut collectif à l'enfermement et donc à la peine, ce qui semble confirmer notre hypothèse de départ. Au titre des propositions du Conseil économique et social, « certaines dispositions pourraient rapidement être mises en place :

- l'affichage des informations relatives au travail et à son organisation dans chaque atelier,
- la mise en place de panneaux, ou boîtes (à réclamation ou à suggestions dans chaque atelier,
- l'élection d'un représentant, pour les questions relatives au travail, délégué de l'atelier auprès du concessionnaire et de l'administration,
- des réunions publiques des détenus au travail, par atelier, en présence d'un représentant du concessionnaire et d'un délégué de l'administration. »¹⁰⁵

Ainsi le Conseil, non seulement réitère la tentative d'instauration d'un statut collectif du travailleur détenu mais va beaucoup plus loin en important véritablement en prison des droits dont bénéficie le salarié libre. En effet, les panneaux d'affichage et réunions publiques sont des moyens d'expression collective *extra muros*. Et quelle différence fait-on entre le délégué d'atelier préconisé par l'avis de 1987 et le délégué du

¹⁰⁴ CONSEIL ECONOMIQUE ET SOCIAL, « Travail et prison », *op. cit.*, supra note 70, p. 88.

¹⁰⁵ *Ibid.*

personnel tel que nous le connaissons à l'extérieur ?... L'avancée est considérable... Et l'application de tels principes participerait à l'infirmité de notre hypothèse de départ : le travail pénitentiaire se détacherait progressivement de la peine.

Pourtant l'avis du Conseil économique et social n'a pas été suivi par les établissements pénitentiaires. Certains auteurs¹⁰⁶ soulignent même la sanction de cet avis par le décret du 2 avril 1996¹⁰⁷. En effet, le décret semble limiter les regroupements et sanctionne au titre de fautes disciplinaires les actions collectives perturbant l'ordre de l'établissement...

Ainsi la nouvelle tentative d'instauration d'un statut collectif du détenu a échoué : le travail pénitentiaire apparaît, une fois encore, lié à la peine et les mentalités ne sont pas prêtes à reconnaître un statut collectif au détenu. Pourtant, la justification de cette différence de traitement par l'absence de contrat de travail du détenu apparaît, compte tenu de la multiplication des statuts spéciaux des travailleurs libres, imparfaite de sorte que d'autres explications sont avancées par l'administration pénitentiaire afin de justifier l'insuffisante protection du statut collectif du travailleur détenu.

§2- L'explication de l'insuffisante protection du statut collectif du travailleur détenu

Si pendant longtemps l'administration pénitentiaire faisait de l'absence de statut collectif du détenu une conséquence de l'absence de contrat de travail, la diversité des situations actuellement présentes dans le monde du travail libre l'ont obligée à présenter d'autres justifications. Au titre des explications, l'administration pénitentiaire avance, comme en matière de statut individuel du détenu, l'incompatibilité de la revendication collective avec la sécurité contraignante au sein des établissements pénitentiaires (A) et l'absence d'intérêt commun à la communauté des prisonniers qu'exigerait une action collective extérieure (B).

A- Une sécurité contraignante

¹⁰⁶ TARDY (V.), « Le travail en milieu carcéral : essai d'un bilan », *Rev. pénit.* 1997, p. 230.

¹⁰⁷ Décret n° 96-287, *J.O.* du 5 avril 1996, p. 5260.

Afin de justifier l'absence de statut collectif du détenu, l'administration pénitentiaire, avance l'incompatibilité du maintien de la discipline et de la sécurité inhérentes à l'établissement pénitentiaire avec la revendication collective. En effet, certains droits tels le droit de réunion, le droit de grève (...) sont susceptibles d'engendrer des émeutes, violences, manifestations ou autres troubles au sein de l'établissement pénitentiaire.

L'argument paraît, *a priori*, pertinent. En effet, la revendication n'est que l'expression d'un mécontentement relatif, dans notre cas d'espèce, aux conditions de travail. Si cette action collective est déjà fortement développée *extra muros* en présence d'une législation éminemment protectrice du salarié, l'état de délabrement des conditions de travail pénitentiaires devrait multiplier et amplifier cette action. En outre le caractère collectif de l'action pourrait amener les détenus à une collaboration très étroite, voire trop étroite pour la sécurité de l'établissement...

Le décret du 2 avril 1996¹⁰⁸ semble aller dans le sens de l'argument de l'administration pénitentiaire dans la mesure où son article 2 qualifie de faute disciplinaire du premier degré « *le fait pour un détenu de participer à toute action collective de nature à compromettre la sécurité de l'établissement* »¹⁰⁹, et de faute disciplinaire du deuxième degré « *le fait pour un détenu de participer à des actions collectives de nature à perturber l'ordre de l'établissement* »¹¹⁰. Enfin, l'article 2 du décret qualifie de faute disciplinaire du troisième degré « *le fait pour un détenu d'entraver ou de tenter d'entraver les activités de travail...* »¹¹¹. Or, si l'action collective de droit commun ne nuit pas à la sécurité de l'entreprise, il est difficile de dire que celle-ci ne perturbe pas l'ordre au sein de l'établissement. Qu'est-ce que le droit de grève sinon le droit de revendiquer et d'entraver l'exercice de son propre travail, obligeant l'employeur à réorganiser l'ordre perturbé ? Ainsi le décret semble exclure toute idée de revendication collective au sein de l'établissement pénitentiaire, justifiant lui aussi ce choix par l'argument sécuritaire. Une fois encore la dimension sécuritaire du travail *intra muros* l'emporte sur la reconnaissance de droits du travailleur et révèle le lien subsistant entre le travail carcéral et la peine.

¹⁰⁸ *Ibid.*

¹⁰⁹ Nouvel article D. 249-1 du Code de procédure pénale.

¹¹⁰ Nouvel article D. 249-2 du Code de procédure pénale.

¹¹¹ Nouvel article D. 249-3 du Code de procédure pénale.

Pourtant interdire au détenu de s'exprimer et d'être écouté n'est-il pas encore plus dangereux et attentatoire à la sécurité de l'établissement pénitentiaire que de lui permettre de revendiquer ? En effet, forcer le détenu au silence risque d'accroître son sentiment d'injustice et peut, à ce titre, générer des tensions *intra muros*. La reconnaissance d'un statut collectif du détenu n'est donc pas totalement antinomique avec le maintien de la sécurité en prison. A ce titre, certains auteurs n'hésitent pas à considérer que « Mieux vaut [cette reconnaissance], au demeurant, que de s'enfuir la tête dans la sable jusqu'à l'émergence soudaine, - d'autant plus impérieuse qu'elle aura été négligée -, de cette opinion publique carcérale sous forme de mutineries »¹¹². En effet, il nous paraît plus judicieux et conforme à l'objectif sécuritaire de reconnaître aux détenus un droit d'expression collective plutôt que d'attendre qu'ils prennent eux-mêmes ce droit dans la violence. Cependant la reconnaissance de droits collectifs liés au travail nécessiterait un encadrement sérieux pour éviter la prise de pouvoir par les plus forts qui auraient des objectifs personnels peu compatibles avec la défense des droits des travailleurs.

Ainsi, l'argument sécuritaire avancé par l'administration pénitentiaire pourrait, à notre sens, être retourné. En effet, permettre au détenu de s'exprimer et l'écouter diminuerait son sentiment d'injustice et d'exclusion de la société et pourrait, ainsi, être une source nouvelle du maintien de l'ordre pénitentiaire. La justification de l'administration pénitentiaire nous semble donc imparfaite ce qui amène Anne-Marie MARCHETTI à considérer que « le sécuritaire, inutile pour la grande majorité des détenus, nuit à toutes les activités »¹¹³. L'imperfection de cet argument sécuritaire amène l'administration pénitentiaire à proposer une autre justification : l'absence d'intérêt commun à la communauté des détenus ferait obstacle à la reconnaissance d'un statut collectif du travailleur carcéral.

B- Un intérêt commun incertain

En octobre 1981, le Comité d'action des prisonniers (CAP) lance l'idée de créer un syndicat de détenus. Néanmoins, de nombreux obstacles lui sont opposés au titre desquels l'absence d'intérêt commun des travailleurs détenus.

¹¹² FAVARD (J.), *op. cit.*, supra note 63, p. 265.

¹¹³ MARCHETTI (A.-M.), PERROT (M.), *Pauvretés en prison*, p. 30.

Extra muros, « les syndicats professionnels ont exclusivement pour objet l'étude et la défense des droits ainsi que des intérêts matériels et moraux, tant collectifs qu'individuels des personnes visées par leurs statuts »¹¹⁴. Si l'on cherche à appliquer ce principe *intra muros*, un syndicat de prisonniers aurait donc pour objectif de défendre l'intérêt commun des détenus, ce que DURKHEIM appelait « la conscience collective ». Or, la diversité des travaux effectués en prison ne permettrait pas de dégager un intérêt commun à l'ensemble des travailleurs détenus.

En premier lieu, le syndicat ne pourrait pas être professionnel dans la mesure où les professions sont nombreuses. Instaurer des syndicats professionnels reviendrait à ne réunir dans chacun d'eux qu'un faible nombre de détenus. De plus, la réunion, dans un même syndicat de travailleurs libres et pénitentiaires d'une même profession nous paraît inconcevable étant donné les divergences de situations *intra* et *extra muros*

En second lieu, instaurer un syndicat de détenus par forme de travail semble impossible. D'une part, la population carcérale est inégalement répartie entre les trois formes de travail¹¹⁵ et les groupes syndicaux risqueraient d'être disproportionnés. D'autre part, instaurer trois syndicats de détenus risquerait d'engendrer, *intra muros*, des tensions et une forme de concurrence entre les trois types de travaux.

En troisième lieu, le syndicat pourrait difficilement être unique. En effet, les conditions de travail sont différentes selon que celui-ci est accompli dans le cadre de la RIEP, de la concession ou du service général et les aspirations des détenus sont donc fortement divergentes. Un détenu au service général, bénéficiant d'une certaine liberté de circulation, aspirera à une rémunération plus élevée alors qu'un détenu travaillant, en cellule, pour le compte de concessionnaires aspirera à un meilleur environnement de travail... L'intérêt commun à l'ensemble de ces travailleurs est difficile à dégager...

De plus la population carcérale est très hétérogène, quant à sa composition et son niveau d'instruction¹¹⁶, et ses aspirations risquent, par conséquent, d'être variées.

Pourtant, ce dernier argument souvent avancé par l'administration pénitentiaire est à nuancer dans la mesure où la mise en place d'un syndicat pénitentiaire serait déjà une avancée spectaculaire *intra muros*. Les détenus les plus ambitieux pourraient, par conséquent, se résigner à des aspirations minimales tel le rapprochement progressif des conditions de travail pénitentiaires avec celles du monde libre. Pour cette raison, Michel

¹¹⁴ Article L 411-1 du Code du travail.

¹¹⁵ ANNEXE 2 : Répartition de l'emploi des détenus de 1993 à 2000.

DANTI-JUAN estime que la situation est remédiable: « il n’y a aucune raison pour que, comme dans le milieu libre, les manifestations, les revendications voire la grève, ne soient pas utilisées par les détenus pour défendre ce qu’ils considèrent comme leurs droits ». Quant à Jean FAVARD, il prône le droit à l’expression collective des détenus au nom de la conscience collective qui les unit : « Il est clair, depuis longtemps, que l’individualisme traditionnel du détenu a cédé le pas à une prise de conscience collective de la condition carcérale... Le plus élémentaire réalisme commande d’en prendre acte et de permettre l’expression de cette opinion publique carcérale ».

Toutefois, l’évolution des mentalités reste doctrinale, le détenu ne bénéficiant à ce jour d’aucun statut collectif légalement reconnu.

Ainsi, l’inapplicabilité du droit du travail subsiste *intra muros*, le plus souvent au nom des impératifs de sécurité inhérents aux établissements pénitentiaires. Cette dimension sécuritaire est omniprésente dans les discours officiels, tantôt justifiant l’absence de contrat de travail du prisonnier, tantôt ses conséquences à savoir la précarité du statut individuel ou l’absence de statut collectif du détenu : le travail pénitentiaire a emprunté à la peine sa dimension sécuritaire, ce qui semble confirmer notre hypothèse d’indivisibilité du travail carcéral et de la peine.

Pourtant, au-delà de la dimension sécuritaire, le monde pénitentiaire n’a pas oublié les discours de Cesare de BECCARIA et de John HOWARD¹¹⁷ : le travail permet la moralisation, la réinsertion du condamné. Cependant, pour être créateur de valeur, le travail ne doit pas être imposé et doit s’exécuter dans des conditions proches du droit commun. Si les murs de la prison sont encore aujourd’hui un obstacle à l’infiltration du droit commun du travail *intra muros*, la fonction moralisatrice du travail pénitentiaire emporte l’émergence, en prison, d’un droit du travail pénitentiaire qui se rapproche progressivement du droit commun.

¹¹⁶ ANNEXE 3 : Répartition de la population carcérale selon le niveau d’instruction.

¹¹⁷ Cf. introduction.

DEUXIEME PARTIE : L'EMERGENCE, INTRA **MUROS, D'UN DROIT DU TRAVAIL SUI GENERIS** **LIEE A LA FONCTION MORALISATRICE DU** **TRAVAIL PENITENTIAIRE**

Depuis les principes de la commission AMOR édictés en mai 1945¹¹⁸, la peine d'emprisonnement revêt une fonction moralisatrice. Le juge, en prononçant une peine privative de liberté, donne au détenu une chance de s'amender et de réintégrer la société. Pourtant, la prison est un lieu d'isolement social et l'absence de lien avec l'extérieur risque de nuire à cette nouvelle fonction assignée à la peine. Afin de maintenir le lien entre l'établissement pénitentiaire et le monde extérieur, le travail carcéral apparaît comme un outil indispensable. Non seulement, il habitue le détenu à travailler et à gagner honnêtement sa vie mais il lui permet surtout de renouer avec une activité qui se révèle être fondamentale au sein du monde libre. A ce titre, le travail emprunte à la peine sa dimension moralisatrice et apparaît comme créateur de l'identité sociale du détenu.

Fonction moralisatrice, fonction de réinsertion, fonction de reclassement: la terminologie est diverse pour qualifier la finalité du travail pénitentiaire mais l'idée est unique. Le travail carcéral est, comme à l'extérieur, créateur de valeur. Cependant, l'objectif assigné au travail ne pourra se réaliser que si des moyens sont donnés au détenu pour réintégrer la société. Pour cette raison, il semble que l'on constate, depuis quelques années, l'émergence d'un droit au travail pénitentiaire (Chapitre 1). Toutefois, permettre au détenu d'accéder à une activité professionnelle n'est pas suffisant. Afin que le travail soit véritablement créateur de valeur sociale, il est nécessaire qu'il s'exécute dans les conditions exigées au sein de la société elle-même. Pour cette raison, les conditions de travail pénitentiaire se rapprochent depuis quelques années des conditions de travail du monde libre (Chapitre 2)

¹¹⁸ Cf. introduction.

CHAPITRE 1 : L'EMERGENCE D'UN DROIT AU TRAVAIL PENITENTIAIRE

La peine de prison ne doit pas se limiter à la simple privation de liberté d'un individu pour un nombre d'années donné. Elle doit également lui être bénéfique et lui permettre de révéler son identité sociale. A ce titre, le travail pénitentiaire apparaît comme un outil de réinsertion particulièrement bien adapté aux attentes de l'administration pénitentiaire et du détenu lui-même. Un tel constat amène le législateur à consacrer un véritable droit au travail des détenus (Section 1). Toutefois, la consécration légale est insuffisante et le droit au travail du détenu demeure, en raison de facteurs multiples, difficilement applicable (Section 2).

SECTION 1- UN DROIT AU TRAVAIL LEGALEMENT RECONNU

« Forcez les hommes au travail et vous les rendrez honnêtes »¹¹⁹... Déjà, quand le travail pénitentiaire était obligatoire, la fonction moralisatrice de l'activité professionnelle était reconnue. Toutefois, force est de constater que le travail n'est véritablement créateur de valeur que lorsqu'il fait l'objet d'une démarche volontaire de l'individu. Pour cette raison, l'évolution de l'obligation au droit au travail des détenus apparaissait nécessaire (§1)... même si elle a ouvert la porte aux critiques et aux analyses doctrinales (§2).

§1- De l'obligation au travail au droit au travail

¹¹⁹ VOLTAIRE, *loc. cit.*, supra note 7.

Si l'obligation au travail des détenus nous apparaît aujourd'hui archaïque, il est opportun de souligner que la France est un des rares pays¹²⁰ à avoir mis fin à ce devoir carcéral. L'évolution s'est faite par la loi du 22 juin 1987, consacrant ce qui était devenu une nécessité tant pour l'administration pénitentiaire (A) que pour le détenu (B).

A- Une évolution nécessaire pour l'administration pénitentiaire

L'obligation au travail des détenus n'a été supprimée qu'en 1987, le travail carcéral paraissant alors éminemment archaïque. L'évolution s'avérait donc nécessaire pour l'administration pénitentiaire, dans la mesure où elle mettait un terme aux critiques doctrinales et où elle supprimait une obligation désuète et impossible à assurer.

En premier lieu, dans les années précédant l'évolution, l'obligation au travail a été très critiquée. Le XX^{ème} siècle a fait disparaître le caractère afflictif du travail pénitentiaire et a donné la priorité aux fonctions de réadaptation et de réinsertion du condamné. Le décret du 12 septembre 1972 témoigne de ce changement de politique pénitentiaire dans la mesure où il supprime au sein du Code de procédure pénale tous les éléments se rapportant à la peine mais également, dans tous les textes relatifs à la matière, les expressions telles que « obligation au travail », « détenus légalement astreints au travail », « travail imposé ». Pourtant, ces modifications n'ont pas convaincu les auteurs qui restent très critiques eu égard aux pratiques de l'administration pénitentiaire. Ainsi Roger MERLE et André VITU estiment qu'« on a beau rayer l'obligation au travail de la terminologie pénitentiaire, le travail n'en reste pas moins dans les mêmes conditions, sinon pour les mêmes raisons qu'autrefois autoritairement imposé à la plupart des prisonniers »¹²¹. Nombreux sont les auteurs qui préconisent alors la suppression de l'obligation au travail, dénonçant les pratiques archaïques de l'administration pénitentiaire.

En second lieu, l'obligation au travail paraît inadaptée au milieu carcéral qui subit déjà à l'époque une pénurie des offres d'emploi. En effet, bien que seuls les condamnés à des peines criminelles ou correctionnelles soient astreints au travail, les offres de travail sont insuffisantes pour occuper l'ensemble de cette main d'œuvre. A

¹²⁰ Avec l'Espagne et le Danemark : Cf. supra note 12.

¹²¹ MERLE (R.) et VITU (A.), *op. cit.*, supra note 10, p. 875.

cette main d'œuvre "obligée" vient s'ajouter une main d'œuvre volontaire composée des prévenus, condamnés de police, condamnés au régime spécial et condamnés pour dettes qui peuvent demander qu'il leur soit fourni un travail... A l'époque où l'obligation au travail est un principe législatif, seuls 50 pour cent des détenus travaillent¹²² dans les prisons françaises... Ainsi, les dispenses de travail sont accordées en nombre par l'administration pénitentiaire et l'obligation au travail n'a plus beaucoup de sens dans cette période de pénurie constante de main d'œuvre. En effet, comment obliger certains détenus au travail alors que d'autres en seront dispensés, faute d'offre de travail ? L'administration pénitentiaire ne dispose donc pas des moyens suffisants pour exécuter l'obligation qui lui est assignée par le législateur. Pour cette raison, elle a tendance à privilégier les détenus qui expriment le désir de travailler, l'obligation au travail perdant régulièrement un peu plus de son sens.

Enfin, et au-delà des problèmes de pénurie de main d'œuvre, le travail carcéral, ne sera véritablement créateur de valeur pour le détenu que s'il est volontaire. En effet, la réadaptation sociale de l'individu incarcéré ne pourra se réaliser que si le détenu exprime le souhait de travailler et ne se sent pas contraint de le faire. Le travail carcéral ne doit pas être une punition supplémentaire pour le détenu mais doit être une chance pour ce dernier de réintégrer la société. L'intérêt pour l'administration pénitentiaire est certain : non seulement le travail carcéral volontaire l'aiderait à remplir sa mission de réinsertion, mais surtout, elle lui permettrait de remplir sa fonction sécuritaire dans le sens où un détenu réinséré est un détenu qui n'est plus dangereux. Or, ce n'est qu'en supprimant l'obligation au travail que le travail deviendra un véritable outil de réinsertion.

Ainsi, l'obligation au travail paraissait non seulement archaïque mais également inadaptée, compte tenu de la pénurie des offres d'emploi. Face aux critiques et à l'impossibilité de remplir l'obligation légale, l'évolution s'avérait nécessaire tant pour l'administration pénitentiaire que pour le détenu lui-même.

B- Une évolution nécessaire pour le détenu

Avant la loi du 22 juin 1987, l'obligation au travail apparaissait inadaptée au détenu lui-même. En effet, non seulement, l'outil de réinsertion que représente le travail

¹²² DE LAMY-VELLAS (C.), *Le travail pénitentiaire*, Thèse Toulouse I, 1982, p. 66.

pénitentiaire est sensiblement moins efficace lorsqu'il est imposé, mais la fin de l'obligation permet aussi d'orienter le travail vers ceux qui ont un véritable besoin économique. Enfin, la reconnaissance d'un droit en matière de travail carcéral est une véritable avancée juridique.

En premier lieu, comme nous l'avons vu précédemment, le travail carcéral n'est un véritable outil de réinsertion que lorsqu'il est volontairement requis par le détenu. En effet, le prisonnier contraint au travail ne voit ce dernier que comme une aliénation, une punition qui vient s'ajouter à la peine privative de liberté. En d'autres termes, il voit le travail comme un élément de sa peine. En revanche, lorsqu'il n'est pas imposé, le travail apparaît comme un lien authentique entre la société *extra muros* et le détenu. Non seulement, il est autorisé à pratiquer une activité "d'homme libre" mais en plus, il la conçoit comme une chance d'apprentissage. En effet, de nombreux prisonniers, notamment en maison d'arrêt, n'ont jamais travaillé. Le travail carcéral est alors, pour ceux-ci, l'occasion d'apprendre à gagner leur vie honnêtement. Plus que l'apprentissage d'un métier (les activités professionnelles proposées en milieu carcéral restent peu qualifiantes), il s'agit d'enseigner au détenu les gestes les plus élémentaires inhérents à toute activité professionnelle : se lever le matin pour travailler, accepter de se placer sous la subordination d'un employeur, s'engager à accomplir une tâche donnée et respecter ses engagements... autant de gestes ou de comportements qui, *extra muros*, peuvent nous paraître anodins mais nécessitent en prison un véritable apprentissage. Or seule une démarche volontaire du détenu lui permettra de vivre ce travail comme un véritable apprentissage, ce qui rend l'évolution de l'obligation au travail nécessaire.

En second lieu, la fin de l'obligation au travail devrait permettre d'orienter le travail vers les détenus qui en ont le plus besoin. A quoi bon forcer un détenu au travail alors qu'il reçoit régulièrement des mandats familiaux ? Dépourvu de motivation pécuniaire, la cadence professionnelle et l'apprentissage de ce dernier risqueraient d'être limités. En revanche, la fin de l'obligation au travail permettrait de réserver le travail aux détenus nécessiteux.

En effet, contrairement aux idées reçues, la prison n'est pas « gratuite » pour le détenu et l'argent reste, comme à l'extérieur, indispensable. L'achat de produits de première nécessité est fondamental afin de s'assurer une hygiène minimale¹²³ et une alimentation décente et suffisante. De même, la rémunération permet au détenu d'entretenir, le cas

échéant, sa famille, de s'acquitter de ses dettes (indemnisation de la victime, du trésor public en cas d'amende) et d'adoucir quelque peu son sort (location de téléviseur, de réfrigérateur, achat de cigarettes...).

Or, le travail pénitentiaire est le seul moyen de gagner de l'argent *intra muros*. Pour cette raison, la fin de l'obligation au travail apparaît nécessaire pour réserver les offres d'emploi aux plus motivés et aux plus nécessiteux.

Enfin et en troisième lieu, reconnaître un droit au travail au détenu apparaît comme une avancée considérable pour le prisonnier dans la mesure où ce droit fait du détenu un citoyen, un ayant droit dans un domaine qui depuis des décennies est assimilé à une contrainte.

Nécessité pour l'administration pénitentiaire, nécessité pour le détenu... L'évolution de l'obligation au travail était incontournable. Le législateur l'a consacrée par la loi du 22 juin 1987, relançant ainsi les analyses doctrinales sur la question.

§2- De la consécration légale aux analyses doctrinales

Plus que la fin d'une interdiction, la loi du 22 juin 1987 consacre véritablement un droit au travail... Pourtant, la consécration s'est longtemps avérée incomplète (A). Relativité du droit au travail ou oubli du législateur ? Les analyses doctrinales sont diverses mais très souvent critiques (B).

A- Une consécration incomplète

Extra muros, l'idée d'un droit au travail n'est pas contemporaine : elle est apparue au XIX^{ème} siècle à travers les ateliers nationaux de 1848. Le préambule de la Constitution de 1946 la consacre en considérant que « *Chacun a le devoir de travailler et le droit d'obtenir un emploi* ». Le droit au travail est confirmé par l'article 23 de la Déclaration universelle des droits de l'homme de 1948 selon lequel « *toute personne a droit au travail* »

A priori, rien n'empêchait d'appliquer le principe *intra muros*. Pourtant, l'ancien article 720 alinéa 1^{er} du Code de procédure pénale préférait mettre l'accent sur l'obligation au

¹²³ L'administration pénitentiaire fournit au détenu un savon pour toute la durée de sa détention.

travail des détenus ne laissant qu'une place subsidiaire au droit au travail¹²⁴. Toutefois déjà, sous la règle de l'obligation au travail, les auteurs s'accordaient à considérer que le droit au travail des détenus était reconnu : «Même à l'époque où le détenu était obligé de travailler, on admettait déjà qu'il avait un droit au travail, l'exercice de ce droit lui permettant d'amasser quelques économies et d'améliorer son ordinaire alimentaire »¹²⁵. Ainsi, le travail était, pour le détenu, à la fois une contrainte et une prérogative.

L'évolution indispensable du travail carcéral prend forme avec la loi du 22 juin 1987. Non seulement, cette loi supprime l'obligation au travail des détenus, mais en outre, elle donne au droit au travail une place primordiale en disposant 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. Au sein des établissements pénitentiaires, toutes dispositions sont prises pour assurer une activité professionnelle aux personnes incarcérées qui le souhaitent* »¹²⁶. Le travail carcéral cesse, par conséquent, d'être un devoir pénitentiaire pour le détenu. En revanche, il devient un devoir pour l'administration pénitentiaire qui doit prendre «*toutes dispositions* » pour procurer un travail au détenu volontaire.

Pourtant, malgré cette avancée essentielle dans la situation du détenu, il semble que le législateur de 1987 ne soit pas allé jusqu'au bout de sa logique. En effet, certains textes du Code de procédure pénale laissaient subsister les références à l'obligation du détenu au travail et apparaissent à ce titre comme des obstacles à l'effectivité du droit au travail. En effet, l'article D. 493 alinéa 2 du Code de procédure pénale disposait que «*les détenus condamnés pour infraction de presse ou infraction contre la sûreté de l'Etat ne sont pas astreints au travail* ». *A contrario*, d'autres y semblaient toujours obligés... En outre, l'article D. 98 du même Code décidait que les détenus étaient dispensés du travail s'ils suivaient une formation ou un enseignement professionnels ou s'ils étaient reconnus inaptes par le médecin de l'établissement. *A contrario*, il semblait possible de les obliger à travailler...

¹²⁴ L'ancien article 720 du Code de procédure pénale disposait : «*Les condamnés à des peines privatives de liberté pour des faits qualifiés de crimes ou délits de droit commun sont astreints au travail* ».

¹²⁵ PRADEL (J.), « La protection sociale du détenu d'aujourd'hui » in COUV RAT (P.), *les orientations sociales du droit contemporain. Ecrits en l'honneur du Professeur Jean Savatier*, p. 398.

¹²⁶ Nouvel article 720 du Code de procédure pénale.

La subsistance, pendant une décennie, de ces textes au sein du Code de procédure pénale a amené les auteurs à souligner la relativité du droit au travail carcéral. Ainsi, Michel DANTI-JUAN parle d'« ambiguïté du droit au travail » et considère qu'« il est permis de douter [que le travail pénal est un droit] au vu de certains autres textes dont la toilette aurait dû accompagner l'adoption de la loi du 22 juin 1987 »¹²⁷.

Prenant acte des critiques doctrinales, le décret du 8 décembre 1998¹²⁸ a abrogé les dispositions litigieuses supprimant ainsi toute trace de l'obligation au travail dans le Code de procédure pénale. Toutefois cette modification ne semble pas avoir convaincu tous les auteurs quant à l'effectivité du droit au travail : les analyses doctrinales restent critiques...

B- Des analyses critiques

La reconnaissance du droit au travail dans un univers où toute nouvelle acquisition de droit ou de liberté est problématique a suscité d'importantes controverses. Les auteurs divergent quant à la valeur donnée au droit au travail *a priori* légalement consacré.

Une première thèse, principalement soutenue par Michel DANTI-JUAN¹²⁹, consiste à remettre en cause l'existence même du droit au travail des détenus. Plusieurs arguments peuvent être avancés en appui de cette thèse. D'une part, il faut reconnaître que la prérogative du droit au travail n'est pas clairement énoncée dans la loi. Selon les tenants de cette théorie, le nouvel article 720 alinéa 2 ne fait que compléter l'ancien article D. 100 du Code de procédure pénale qui disposait déjà, avant la réforme, que des dispositions devaient être prises « *pour qu'un travail productif et suffisant (...) soit fourni aux détenus* ».

D'autre part, les tenants de cette théorie avancent fréquemment que si le législateur avait réellement souhaité accorder aux détenus un véritable droit au travail, il aurait assorti ce dernier de sanctions. En effet, l'absence de sanction prévue en cas d'irrespect de la règle rend l'efficacité du droit au travail pénitentiaire douteuse.

¹²⁷ DANTI-JUAN (M.), *op. cit.*, supra note 90, pp. 101-102.

¹²⁸ Décret n° 98-1099 du 8 décembre 1998.

¹²⁹ DANTI-JUAN (M.), *op. cit.*, supra note 75, pp. 130-132.

Enfin, pour ces auteurs, le droit au travail, même dans le monde libre, est toujours une virtualité ; mais *intra muros*, cette dernière dépasse celle rencontrée à l'extérieur. En effet, plusieurs paramètres accentuent, en prison, la virtualité du droit au travail telle que nous la rencontrons à l'extérieur. La première raison est économique : les obstacles conjoncturels viennent s'ajouter aux difficultés propres au milieu pénitentiaire de sorte que les détenus apparaissent comme les plus touchés par la crise et la raréfaction de l'emploi. La seconde raison est juridique : « Virtuellement, le détenu a le droit de travailler mais il n'a que¹³⁰ le droit de travailler (...) Ce droit ne correspond pas à la reconnaissance d'une véritable capacité juridique au profit du détenu »¹³¹.

Une seconde thèse, principalement soutenue par Jean PRADEL, consiste à considérer que « le détenu bénéficie d'un véritable droit au travail »¹³². Pour les tenants de cette théorie, la loi du 22 juin 1987 a fait disparaître l'obligation au travail et admis l'existence d'un droit au travail. Cependant, les auteurs n'hésitent pas à nuancer eux-mêmes leur théorie en parlant de « quasi-droit ». En effet, force est de constater que « le droit au travail est rendu souvent illusoire par le chômage qui sévit grandement dans les prisons¹³³ ». De telles nuances amènent en quelque sorte les tenants de cette théorie à rejoindre une thèse intermédiaire.

Pour notre part, nous adopterons une position intermédiaire. En effet, le droit au travail pénitentiaire est avant tout symbolique dans la mesure où la reconnaissance *intra muros* de droit en matière de travail est une avancée fondamentale. Le détenu est, en prison, un "ayant droit" en matière de travail. Mais concrètement, ce droit est éminemment difficile à mettre en œuvre. S'il suffit à l'administration pénitentiaire « *de prendre toutes les dispositions* » pour assurer une activité professionnelle aux personnes incarcérées, aucune sanction n'est prévue au non respect de cette obligation et, de ce fait, aucun contrôle n'est réalisé quant à l'effectivité de ce droit. Pourtant, il convient de souligner que ces difficultés inhérentes au droit au travail sont présentes à l'extérieur. En effet, si le préambule de la Constitution de 1946 dispose que

¹³⁰ Souligné par l'auteur.

¹³¹ DANTI-JUAN (M.), *op. cit.*, supra note 90, p. 105.

¹³² PRADEL (J.), *op. cit.*, p. 397.

¹³³ *Id.*, p. 399.

« *Chacun a le devoir de travailler et le droit d'obtenir un emploi* », l'Etat n'est tenu que d'une obligation de moyens : « le plein emploi ne se décrète pas »¹³⁴.

Ainsi, à notre sens, les détenus sont bien devenus titulaires d'un droit au travail pénitentiaire. La reconnaissance de ce droit semble rapprocher le statut du prisonnier de celui du travailleur libre et va ainsi dans le sens de la réinsertion du détenu. Le travail, une fois de plus, semble difficilement détachable de la peine et, en l'espèce, de la fonction moralisatrice de la peine. Une telle constatation semble confirmer notre hypothèse de départ : le travail pénitentiaire apparaît incontestablement lié à son contexte. Toutefois ce droit au travail semble rester, tant au sein de l'établissement pénitentiaire que dans le monde libre, éminemment symbolique, même si les difficultés d'application se multiplient *intra muros*...

SECTION 2- UN DROIT AU TRAVAIL DIFFICILEMENT APPLICABLE

Intra muros comme *extra muros*, la dimension symbolique du droit au travail semble l'emporter sur son effectivité. Pourtant, la spécificité de l'univers carcéral ne s'efface pas devant la reconnaissance de ce droit : *intra muros*, les obstacles à l'application du droit au travail se multiplient, prenant leur source tantôt à l'extérieur (§1), tantôt à l'intérieur (§2) du monde carcéral.

§1- Les obstacles extrinsèques au monde carcéral

Si le droit au travail prend l'apparence d'une avancée fondamentale dans le domaine du droit des détenus en matière de travail, le législateur semble ne pas être allé jusqu'au bout de sa logique. En effet, celui-ci n'a chargé l'administration pénitentiaire que d'une obligation de moyens (A), exposant cette dernière à l'influence d'une opinion publique réticente (B) et rendant ainsi l'application effective du droit au travail illusoire.

¹³⁴ DANTI-JUAN (M.), *loc. cit.*, supra note 130.

A- Une simple obligation de moyens à la charge de l'administration pénitentiaire

En vertu de l'article 720 alinéa 2 du Code de procédure pénale, le travail carcéral est un droit pour le détenu. Réciproquement, il est une obligation pour l'administration pénitentiaire. Si, la nature de l'obligation incombant à l'administration pénitentiaire n'est pas expresse dans l'article 720 alinéa 2, elle peut être déduite de la formule légale. En effet, le législateur se contente d'exiger que l'administration prenne « *toutes dispositions* » pour assurer une activité professionnelle aux détenus souhaitant exercer un travail. Il se refuse, par conséquent, d'ordonner à l'administration pénitentiaire de trouver un emploi à chaque détenu intéressé et ne prévoit, à ce titre, aucune sanction contre l'administration qui laisserait inactifs des travailleurs désireux d'exercer une activité professionnelle. L'obligation de l'administration est donc une simple obligation de moyens¹³⁵. En d'autres termes, l'administration pénitentiaire n'est pas tenue par le résultat (procurer du travail à chaque détenu candidat à l'emploi) mais est tenue d'y appliquer ses soins, sa diligence. Ainsi, l'administration pénitentiaire devra tout mettre en œuvre pour tenter de trouver du travail au détenu et atteindre son objectif à savoir le maintien d'un lien entre la société civile et le prisonnier.

Pourtant, dans le cadre de l'obligation de moyens, la responsabilité du débiteur, en l'espèce l'administration pénitentiaire, peut être engagée si le créancier, à savoir le détenu, prouve de la part de ce débiteur un manquement à ses devoirs notamment de prudence et de diligence. Or, engager la responsabilité de l'administration pénitentiaire semble quasiment impossible pour le détenu. D'une part, un tel recours risquerait de révéler un problème de compétence des juridictions. Le Conseil de prud'hommes se déclarerait, conformément à sa jurisprudence constante¹³⁶, incompétent du fait de l'absence de contrat de travail du détenu. De même, les juridictions judiciaires et administratives risqueraient de se renvoyer la compétence respective : si le contrat de concession (pour le travail en concession) et l'employeur (pour la RIEP et le service général) sont administratifs, l'objet (le droit au travail) semble relever de la compétence judiciaire... D'autre part, à supposer que le problème de compétence soit réglé, le détenu rencontrerait des difficultés en matière de preuve : comment prouver que

¹³⁵ Cf. Glossaire.

¹³⁶ Cass. soc. 17 décembre 1996, Glaziou c. ministère de la justice, *op. cit.*, supra note 46 : ANNEXE 1.

l'administration pénitentiaire a manqué à son obligation de diligence en matière d'emploi ? Il semble que le fait pour un établissement pénitentiaire de démontrer la présence d'un responsable de la « fonction travail » ou l'activité d'un petit nombre de détenus suffise à le disculper... Pour cette raison, non seulement l'administration pénitentiaire n'est liée, quant au droit au travail des détenus, que par une obligation de moyens, mais au-delà, il semble que cette obligation soit "allégée" et que sa sanction judiciaire soit quasiment impossible.

Cependant ces constatations sont les mêmes à l'extérieur de la prison. En effet, si le préambule de 1946 dispose que « *Chacun a le devoir de travailler et le droit d'obtenir un emploi* », l'Etat n'est tenu que d'une obligation de moyens. A ce titre, le Conseil constitutionnel a précisé qu'« il appartient à la loi de poser les 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'intéressés »¹³⁷. La décision du Conseil constitutionnel semble, par conséquent, applicable en prison.

Afin de remplir son obligation de moyens, l'administration pénitentiaire a eu recours à des actions volontaristes ces dernières années comparables aux politiques de l'emploi rencontrées *extra muros*. De 1997 à 1999, le PACTE 1 tenu à 97 pour cent se donnait pour objectif d'augmenter le nombre de journées de travail de 25 pour cent. De 2000 à 2002, le PACTE 2 fixe comme nouvelle finalité d'apporter une réponse adaptée aux demandes d'emploi des détenus en leur proposant une activité soit en production ou au service général, soit en formation. L'évolution est indéniable ces dernières années¹³⁸. Le taux d'emploi est passé de 41,4 pour cent en 1993 à 46,5 pour cent en 2000¹³⁹. Il semble donc que l'administration mette en œuvre diverses politiques pour améliorer l'emploi carcéral.

Cependant force est de constater qu'à l'heure actuelle, moins d'un détenu sur deux est au travail. Malgré les politiques volontaristes de l'administration pénitentiaire, le droit au travail reste donc essentiellement symbolique. C'est dans une intention de réinsertion du prisonnier et de rapprochement des statuts de travailleur détenu et de

¹³⁷ Cons. Const., 28 mai 1983, AJDA, 1983, p. 619, note LE BRIS.

¹³⁸ Toutefois, selon le sénateur Paul LORIDANT, l'évolution est à nuancer par une baisse de la population pénale, tout comme la hausse du nombre de détenus dans les premiers mois de 2002 conduit à une détérioration inéluctable des taux d'activité.

¹³⁹ Cf. ANNEXE 4 : Evolution du taux d'emploi de 1993 à 2000.

travailleur extérieur que le législateur a doté le prisonnier d'un droit au travail et investi l'administration pénitentiaire d'une obligation de moyens. Le travail semble donc avoir emprunté à la peine ses vertus moralisatrices et ses objectifs de réadaptation du condamné, ce qui semble confirmer notre hypothèse de départ. Mais était-il vraiment possible de renforcer l'obligation de l'administration pénitentiaire et de rendre effectif ce droit au travail face à une opinion publique extrêmement réticente ?

B- Une opinion publique réticente

L'efficacité du droit au travail rencontre un obstacle fondamental auprès de l'opinion publique. En effet, le travail carcéral suscite depuis toujours des réactions d'hostilité de la part du monde libre et l'idée d'un droit au travail du détenu vient renforcer cette résistance de l'opinion publique.

La conception d'un travail pénitentiaire concurrent du travail libre n'est pas contemporaine. Déjà au XIX^{ème} siècle, de nombreux corps de métiers se plaignaient de cette rivalité sur le marché du travail des travailleurs détenus. A titre d'exemple, les tailleurs parisiens s'insurgèrent en 1848 contre le travail carcéral prétendant que ce dernier les menait à la ruine. Sous la pression des ouvriers, ce travail fut même aboli par un décret du 24 mars 1848. Pourtant, après enquête, il est apparu que seule une soixantaine de détenus dans l'ensemble des prisons françaises exerçait l'activité de tailleurs contre 1500 tailleurs à Paris. L'interruption fut, par conséquent, brève et, le 18 août 1848, le travail reprit au sein des établissements pénitentiaires. Néanmoins, l'hostilité survécut, s'accroissant mécaniquement en période de chômage. « Hantés par les crises économiques et la poussée du chômage, les ouvriers stigmatisent dans un même mouvement le détenu qui travaille et la machine »¹⁴⁰.

A l'heure actuelle, les mentalités n'ont pas beaucoup évolué sur ce point. L'opinion publique continue de penser que le travail pénitentiaire soustrait l'emploi aux travailleurs libres et honnêtes. La main d'œuvre carcérale apparaît, en quelque sorte, comme la cause qu'utilise le monde libre peu désireux de justifier sa crise avec des facteurs qui lui sont propres. Une partie de l'opinion reste d'ailleurs choquée par le principe de la rémunération du détenu et conserve, ainsi, une vision éminemment expiatoire de la peine et du travail. Selon elle, le détenu doit être puni et à ce titre doit

¹⁴⁰ LORVELLEC (S.), *op. cit.*, supra note 3, pp. 220-221.

fournir un travail pénal sans rémunération ; ce travail devrait, en outre, se limiter au service général de la prison afin de ne pas léser l'emploi libre. Le travail carcéral est d'ailleurs souvent comparé, par les auteurs¹⁴¹, au travail des étrangers : « à l'instar de l'étranger, le détenu est accusé de prendre le « gagne-pain » des honnêtes gens »¹⁴²

De tels arguments freinent le développement du travail carcéral. Ainsi, de nombreuses entreprises refusent la main d'œuvre carcérale, invoquant leur image auprès de l'opinion publique. En outre, les concessionnaires révèlent rarement cette qualité qu'ils préfèrent taire tantôt tel un "secret de fabrication", tantôt telle une méthode dont ils sont peu fiers... Quoiqu'il en soit, ce "secret" ne se propage pas et n'attire que très rarement les entreprises en prison.

Pourtant, la plupart des activités proposées aux détenus sont peu qualifiantes et consistent souvent en des travaux « que les entreprises extérieures refusent de faire et que les ouvriers, même payés au SMIC, refuseraient de faire »¹⁴³. Les prisonniers, quant à eux, acceptent ce travail en raison de la subordination particulière qu'ils subissent mais surtout parce que, au-delà de la rémunération et de l'acquisition d'une qualification ou d'une expérience professionnelle, le travail est un moyen d'échapper à la cellule et de passer le temps en prison. Ainsi, la main d'œuvre carcérale ne semble pas véritablement concurrencer le monde du travail libre, les travaux proposés étant différents. De plus, la faible proportion des travailleurs incarcérés suffit à démontrer l'imperfection de l'argument de l'opinion publique. Tout au plus, la concurrence pénitentiaire pourrait affecter l'artisanat local. Cependant, la gamme des activités proposées *intra muros* permet d'éviter cette rivalité et l'administration pénitentiaire s'efforce, le plus souvent, d'entretenir une certaine complémentarité avec les activités du monde extérieur.

Ainsi, cette réticence, voire cette résistance, de l'opinion publique au travail des détenus est un frein au respect du droit au travail des prisonniers. Devant l'incompréhension du monde libre, l'administration pénitentiaire mène un combat difficile pour respecter son obligation légale. Ce facteur externe pourrait justifier que la relativité du droit au travail soit plus prononcée *intra muros* qu'*extra muros*. Toutefois, la bonne volonté et les arguments de l'administration ne suffisent pas à respecter le droit

¹⁴¹ Cf. notamment : LORVELLEC (S.), *Id.*, p. 221 ; MARCHETTI (A.-M.), *loc. cit.*, supra note 96.

¹⁴² MARCHETTI (A.-M.), *loc. cit.*, supra note 96.

¹⁴³ *Id.*, p. 221.

au travail des détenus et restent inefficaces face aux obstacles intrinsèques aux établissements pénitentiaires.

§2- Les obstacles intrinsèques au monde carcéral

Si le droit au travail est un droit fondamental, son application effective au sein du monde libre reste complexe, le taux de chômage actuel en étant la preuve manifeste. Cependant, l'importation de ce droit *intra muros* est encore plus problématique, de sorte que les murs de la prison, par la vulnérabilité de la population qu'ils renferment (A) et l'inconvénient de la situation qu'ils révèlent (B), apparaissent comme l'obstacle majeur à l'application effective du droit au travail pénitentiaire.

A- Une population carcérale vulnérable

Le droit au travail rencontre, *intra muros*, une difficulté d'application inhérente à la population carcérale elle-même. Non seulement cette dernière présente des disparités majeures, mais, en outre, les prisonniers rassemblent fréquemment les caractéristiques d'une main d'œuvre qui, *extra muros*, serait qualifiée de précaire.

L'hétérogénéité de la population carcérale est un premier frein à l'application du droit au travail *intra muros*. En effet, « toute prison est une véritable "tour de Babel": hommes ou femmes de toutes origines ethniques, sociales et culturelles, de toutes nationalités et de toutes langues, analphabètes ou érudits, riches ou pauvres, chômeurs ou travailleurs de toutes qualifications, constituent la population carcérale habituelle »¹⁴⁴. Cette diversité rebute les concessionnaires qui hésitent à unifier autour d'une même activité une population aussi hétérogène et inégalement qualifiée. De plus, cette variété est un frein au travail des détenus dans la mesure où l'administration pénitentiaire est dans l'impossibilité de procurer un travail adapté à chaque détenu. En effet, c'est en fonction de son état judiciaire¹⁴⁵ que le détenu est classé dans une catégorie d'établissement pénitentiaire et les critères d'origine ethnique, de langage,

¹⁴⁴ TALENDIER (J.), « La problématique travail-prison : les intentions à la peine », *Economie et humanisme* n°329, juin 1994, p. 45.

¹⁴⁵ Selon Jean TALENDIER, l'état judiciaire distingue en particulier : les criminels, les récidivistes, les longues ou les courtes peines d'emprisonnement, les condamnés définitifs, les condamnés en attente d'un recours, les détenus qui ne sont là qu'à titre « provisoire » et les présumés innocents... de plus chaque établissement est, pour des raisons de sécurité et de discipline, divisé en plusieurs « quartiers ».

d'avenir professionnel ou de qualification sont inefficaces face à ce classement. Ainsi, chaque établissement pénitentiaire renferme en ses murs une population éminemment hétérogène, ce qui naturellement, freine le développement d'un travail adapté aux détenus et rebute fréquemment les concessionnaires, rendant l'application du droit au travail illusoire *intra muros*

La précarité de la population carcérale est un second frein à l'application effective du droit au travail pénitentiaire. Anne-marie MARCHETTI propose de se référer à la théorie du dualisme du marché du travail évoquée par PIORE¹⁴⁶. Cette théorie distingue le marché primaire comprenant les emplois stables et bien payés et les emplois instables offrant peu d'ouverture et de possibilité d'avancement mais surtout caractérisés par des salaires faibles et des conditions de travail difficiles. Le travail carcéral relève clairement de ce second marché. Cette constatation s'explique par le fait que la population carcérale semble renfermer en son sein l'ensemble des facteurs de précarité. En effet, la population carcérale est, pour une large part, composée d'étrangers. Or, *extra muros*, la population étrangère est plus fortement touchée par la crise et par le chômage que la population nationale : la nationalité étrangère, de même que l'appartenance à une ethnie ou une culture différente semblent être, sur le plan du travail, un facteur de précarité.

De plus, la population pénitentiaire est, dans une large proportion, faiblement instruite¹⁴⁷. Or l'illettrisme, de même que l'instruction insuffisante, sont, dans le monde libre, des caractéristiques de la main d'œuvre touchée par le chômage. Une fois encore, la population carcérale renferme un facteur de précarité.

Enfin, rares sont les détenus qui, avant leur incarcération, ont exercé une activité professionnelle. Ce défaut d'expérience est également un facteur qui joue contre le développement du travail carcéral.

A ces facteurs de précarité extérieurs, il convient d'ajouter que la main d'œuvre carcérale est une main d'œuvre "dangereuse" dans la mesure où les violences entre détenus sont fréquentes et risquent d'aboutir à des émeutes au sein des ateliers de travail.

L'ensemble de ces facteurs fait de la population carcérale une main d'œuvre précaire, susceptible d'être classée dans le marché du travail secondaire. Cette

¹⁴⁶ PIORE, *Doeringer*, 1971 in MARCHETTI (A.-M.), *op. cit.*, supra note 96, p.184.

¹⁴⁷ Cf. ANNEXE 3 : Répartition de la population carcérale suivant le niveau d'instruction.

vulnérabilité explique que, malgré la consécration légale du droit au travail pénitentiaire, ce dernier demeure relatif *intra muros*. Toutefois, la composition de la population carcérale n'est pas seule responsable : la situation peu favorable des établissements pénitentiaires explique également que le droit au travail reste *intra muros* un symbole fort théorique.

B- Une situation peu favorable

La situation géographique et financière des établissements pénitentiaires est un autre facteur d'explication de la relativité du droit au travail carcéral.

En premier lieu, les ateliers ou locaux adaptés à l'exercice d'une véritable activité professionnelle sont insuffisants. En effet, non seulement les lieux de détention sont en mauvais état mais, en outre, ces locaux sont inadaptés à la réalisation de travaux professionnels spécialisés. Cette constatation explique la simplicité des travaux proposés *intra muros* mais elle apparaît surtout comme un frein au développement du travail carcéral. En 1986, la mise en place du programme 13000 (places en détention)¹⁴⁸ aurait pu permettre d'améliorer cette situation peu favorable au développement du travail carcéral. Pourtant, ce programme laisse subsister des « centrales » dont l'architecture rend impossible la création d'ateliers de travail ou l'adaptation des locaux à l'exercice d'une activité professionnelle. « Il faudra aussi constater que la politique de constructions nouvelles n'aura guère amélioré sur le plan du quantitatif, ni surtout sur le plan qualitatif, les possibilités de recréer un système susceptible d'assumer la fonction la plus noble que devrait être désormais celle de l'incarcération, à savoir la possibilité pour un détenu de se réhabiliter et de préparer sa réinsertion »¹⁴⁹. Cette situation est un frein important au respect du droit au travail des détenus.

Néanmoins, cette situation, si elle est majoritaire, n'est pas générale. En effet, des efforts particuliers ont été réalisés dans certains établissements pénitentiaires que l'on pourrait qualifier de "prisons usines"¹⁵⁰. L'exemple de la prison de Montmédy (Meuse)

¹⁴⁸En 1986, le Garde des Sceaux Albin CHALANDON a mis en oeuvre le programme 13000, faisant appel au secteur privé pour construire 25 nouveaux établissements pénitentiaires. Entre 1989 et 1992, 25 établissements ont été construits dans le cadre de ce programme (12.850 places ont été effectivement créées). Ce sont des prisons "à gestion déléguée", c'est-à-dire dont la gestion a été en partie confiée à des entreprises privées. Dans le cadre d'un "programme 4000" prévu depuis 1996, 10 nouvelles prisons devraient être construites d'ici à la fin de l'année 2003.

¹⁴⁹ TALENDIER (J.), *op. cit.*, supra note 143, p. 46.

¹⁵⁰ « Le travail en prison », Emission Capital du 25 février 2000.

est particulièrement impressionnant dans la mesure où tout est prévu pour le travail¹⁵¹. Ces constats expliquent les divergences de chiffres entre les différents établissements pénitentiaires. Déjà en 2000, la commission d'enquête de l'Assemblée nationale sur les prisons relevait que le taux d'occupation des détenus était de 35,8% dans les maisons d'arrêt contre 60% dans les établissements pour peines. De même, les taux varient fortement d'un établissement à un autre, y compris dans une même région¹⁵².

En second lieu, la situation géographique des établissements pénitentiaires peut, elle aussi, être un frein au respect du droit au travail des détenus. Or, il y a encore quelques années, on considérait que l'amendement des condamnés était facilité par un éloignement des villes, une détention en pleine campagne. Par conséquent, de nombreuses prisons sont aujourd'hui éloignées des villes et donc des centres industriels. Le développement d'un travail industriel dans ces conditions semble donc difficile voire impossible et celui d'un travail agricole se raréfie face à un secteur déjà en crise à l'extérieur. La localisation des établissements pénitentiaires peut donc, elle aussi, se révéler être un obstacle au développement du travail carcéral et donc au respect de l'obligation légale de l'administration pénitentiaire.

Enfin et en dernier lieu, la surpopulation carcérale est un facteur limitant lui aussi le droit au travail des détenus. Plus le nombre de détenus augmente, plus le nombre de candidats à l'emploi augmente. La baisse de la population carcérale ces dernières années explique d'ailleurs pour partie la hausse du taux de travailleurs pénitentiaires. De même, l'augmentation des détentions dans les premiers mois de l'année 2002 explique la baisse enregistrée de ce taux.

Ainsi, les obstacles à l'application effective du droit au travail *intra muros* sont nombreux. Toutefois, le droit au travail semble, y compris à l'extérieur, être un droit destiné à rester à l'état de symbole. Pour cette raison, le droit au travail, tant *extra muros* qu'*intra muros*, doit être interprété comme le droit de prétendre à un emploi et non comme l'accès effectif à une profession.

Sous cet angle, la progression est manifeste : dans un objectif de réinsertion du prisonnier, le travail pénitentiaire passe de l'état d'obligation à celui de droit... et le

¹⁵¹ La prison de Montmédy présente 3000 m² d'atelier et attire de nombreux concessionnaires y compris étrangers. Une liste d'attente des concessionnaires a même été dressée.

¹⁵² Cf. ANNEXE 5 : Taux d'activité par établissement dans la direction régionale de Paris en février 2002.

détenu passe du statut de travailleur forcé à celui d'ayant droit. La finalité moralisatrice de la peine, quoique difficile à atteindre dans les faits, déteint sur l'objectif du travail pénitentiaire, ce qui confirmerait notre hypothèse de départ. Certes, l'évolution est théorique mais elle caractérise le rapprochement du travail carcéral vers le droit commun. Si la consécration du droit au travail *intra muros* reste éminemment symbolique, le rapprochement est concrétisé avec l'émergence de conditions de travail pénitentiaire proches du droit commun.

CHAPITRE 2 : L'EMERGENCE DE CONDITIONS DE TRAVAIL PROCHES DU DROIT COMMUN

Si l'inapplicabilité du droit du travail *intra muros* est une exigence légale, la dimension moralisatrice du travail pénitentiaire impose le rapprochement des conditions de travail carcéral avec celles du monde libre. En effet, comment mieux préparer la réinsertion sociale du détenu si ce n'est en lui appliquant, dès son incarcération, les conditions de droit commun du travail qui régiront sa situation professionnelle à sa sortie de prison ? Pour cette raison, les conditions de travail sont en progression constante vers le droit commun (Section 1). Toutefois, l'univers carcéral est un univers spécifique et il convient de s'interroger sur l'impact qu'aurait l'application stricte du droit commun dans les murs de la prison (Section 2).

SECTION 1- DES CONDITIONS DE TRAVAIL EN PROGRESSION VERS LE DROIT COMMUN

Si le PACTE 2 commande de « rapprocher le travail pénitentiaire du droit commun », la progression est plus ou moins importante selon la condition de travail considérée. En effet, les conditions de travail carcéral ne sont pas au même état

d'avancement : si certaines sont aujourd'hui véritablement empruntées au droit commun (§1), d'autres s'en inspirent simplement (§2).

§1-Des conditions empruntées au droit commun

Au titre des conditions empruntées au droit commun, certaines, comme l'hygiène et la sécurité ou l'horaire de travail sont, dans les textes, véritablement équivalentes (A) même si, en pratique, des divergences subsistent (B).

A- Les conditions théoriquement équivalentes

Le Code de procédure pénale emprunte certaines de ses règles au Code du travail lui-même de sorte que certaines conditions de travail sont similaires *intra* et *extra muros*. Au titre de ces conditions, l'hygiène et la sécurité, de même que l'horaire de travail, sont véritablement "calquées" sur le droit commun.

En premier lieu, la référence au Code du travail est explicite en matière d'hygiène et de sécurité. En effet, l'article D. 109 du Code de procédure pénale dispose que « *Sont applicables aux travaux effectués par les détenus dans les établissements pénitentiaires... les mesures d'hygiène et de sécurité prévues par le livre II du titre III du Code du travail et les décrets pris pour son application* ». C'est donc l'ensemble du livre « *Hygiène, sécurité et conditions de travail* »¹⁵³ du Code du travail qui s'applique au travail carcéral. Ce texte a pour finalité, non seulement la protection du détenu, mais aussi sa réinsertion. En effet, en appliquant et imposant les règles de sécurité au détenu, ce dernier s'habitue à diverses techniques de prévention qu'il rencontrera à sa sortie (port de chaussures de sécurité, de vêtement de protection, de gants, de lunettes de protection...) : l'application du Code du travail *intra muros* permet en l'espèce la réadaptation sociale du détenu. A ce titre, le travail carcéral semble avoir emprunté à la peine sa finalité moralisatrice et ses vertus de réinsertion, ce qui confirme notre hypothèse d'origine : le travail pénitentiaire reste lié à la peine d'emprisonnement.

¹⁵³ Article L 230-1 à L 236-13 du Code du travail.

Sur les questions d'hygiène et de sécurité, le droit interne semble d'ailleurs aller plus loin que le droit européen. En effet, la recommandation européenne du 12 février 1987 dispose que « *La sécurité et l'hygiène doivent être assurées dans des conditions semblables à celles dont bénéficient les travailleurs libres* » alors que le droit français ne se contente pas de conditions semblables et exige des conditions identiques.

Afin de remplir ces objectifs d'hygiène et de sécurité au sein des établissements pénitentiaires, l'article D. 101 du Code de procédure pénale prévoit l'intervention, *intra muros*, de l'inspecteur du travail comme conseiller de l'administration pénitentiaire.

Sous le régime de la concession de travail, c'est le concessionnaire qui doit gérer le travail de manière à respecter les normes d'hygiène et de sécurité. A ce titre, la pratique des « fausses concessions » s'est développée permettant à des entreprises de minorer leur coût en n'affectant pas *intra muros* le personnel d'encadrement nécessaire ; l'encadrement, et notamment la sécurité, sont alors assurés par le personnel de surveillance. Cependant, le chef d'établissement pénitentiaire, garant de son établissement, peut adresser à l'entreprise concessionnaire des injonctions en matière d'hygiène et de sécurité de manière à ce que le Code du travail soit appliqué à ces matières¹⁵⁴. A défaut de régularisation par l'entreprise concessionnaire, l'administration pénitentiaire peut décider de l'interruption de l'activité professionnelle litigieuse. Toutefois la sanction est rude pour les prisonniers dans la mesure où la fermeture de l'atelier provoque, pour eux, le renvoi immédiat en cellule.

En second lieu, la référence au droit commun du travail est implicite en matière d'horaires de travail. En effet, l'article D. 108 alinéa 2 du Code de procédure pénale dispose que « *Le respect du repos hebdomadaire et des jours fériés doit être assuré ; les horaires doivent prévoir le temps nécessaire pour le repos, les repas, la promenade et les activités éducatives et de loisirs* ». Ainsi, les détenus sont, au même titre que les travailleurs libres, dispensés de travail les jours fériés et bénéficient du repos hebdomadaire de l'article L. 221-2 du Code du travail. Leur horaire de travail est, comme celui du travailleur libre, entrecoupé de pauses (en l'espèce les promenades) et du temps des repas. Ici encore, le droit commun du travail est applicable *intra muros* et

¹⁵⁴ Circulaire 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.

révèle la finalité de réadaptation du détenu au monde extérieur qu'entretient le travail carcéral.

Enfin, subsiste le problème de savoir si les sanctions au non respect des règles d'hygiène et de sécurité ou au non respect des repos et temps de pause sont applicables *intra muros*. En effet, le législateur a prévu diverses amendes en cas de violation des dispositions du Code du travail. Aucune jurisprudence ne permet aujourd'hui de savoir si ces amendes sont importables dans l'univers pénitentiaire. Toutefois, « il apparaît qu'il faille répondre par l'affirmative... Comme le chef d'établissement est le directeur et comme en droit pénitentiaire il n'existe guère de pratique de délégation de fonction, il y a lieu de considérer que c'est bien le directeur lui-même de ces gros établissements qui doit être pénalement responsable d'un manquement aux articles D. 108 et D. 109 du code de procédure pénale »¹⁵⁵. Toutefois, l'opinion reste doctrinale et nous laisserons la jurisprudence trancher ou le législateur préciser ce point litigieux.

Quoiqu'il en soit et bien que les conditions du droit commun précitées soient expressément importables en prison, des divergences d'application subsistent en pratique.

B- La substance pratique de divergences

En pratique, même pour ces conditions directement importées du droit commun, l'univers pénitentiaire conserve sa spécificité.

En premier lieu, quant à l'horaire de travail, il convient de souligner que les temps de pause ne sont pas librement occupés par les détenus. L'article D. 108 alinéa 2 du Code de procédure pénale ne fait référence qu'aux repas et aux promenades. La spécificité du monde pénitentiaire subsiste donc en cette matière.

En second lieu, quant à l'hygiène et la sécurité, l'intervention *intra muros* des services de l'inspection du travail présente des particularités eu égard à leur ingérence dans les entreprises du monde libre. En prison, l'inspecteur du travail n'intervient que comme conseiller de l'administration pénitentiaire ; il dialogue avec l'établissement

¹⁵⁵ PRADEL (J.), *op. cit.*, supra note 125, p. 401.

pénitentiaire afin d'améliorer l'hygiène et la sécurité des détenus au travail. Tant l'administration pénitentiaire que l'inspection du travail sont des autorités administratives et il paraît, à ce titre, difficile d'instaurer une hiérarchie entre ces services.

Malgré cela, une circulaire du 16 juillet 1999, prise en application du décret du 8 décembre 1998 et précisant les modalités d'intervention des services de l'inspection du travail en matière d'hygiène et de sécurité du travail pénitentiaire, laisse subsister le rôle de conseil de l'inspection du travail. Pourtant cette circulaire prévoit une amélioration fondamentale : « Elle exprime la volonté conjointe des deux ministères d'une intervention systématique et régulière des services de l'inspection du travail à l'intérieur des établissements pénitentiaires, afin qu'ils y assurent pleinement la fonction de conseil que le décret leur attribue »¹⁵⁶. La circulaire, quoiqu'elle confirme le rôle de conseiller de l'inspection du travail, autorise voire recommande l'intervention de cette dernière de façon autonome et imprévue.

Nonobstant la circulaire, force est de constater que les contrôles de l'inspection du travail restent déclenchés par les directeurs d'établissement pénitentiaire et sont rarement autonomes. « Le contrôle des ateliers de travail pénitentiaires ne paraît pas être dans les priorités de l'inspection du travail. Celle-ci ne pratique pas de contrôles inopinés »¹⁵⁷. L'impact de cette constatation serait moindre si les rapports et études menés en prison ne cessaient de nous rappeler l'irrespect des règles d'hygiène et de sécurité.

Les constats sont sévères. Au centre pénitentiaire de Châteauroux, le rapport du 23 avril 1999 soulignait l'absence d'aération dans les ateliers d'une surface de 1500 m² et les risques de température élevée en période d'été. Au centre de détention de Melun, le rapport du 15 juin 2001 mentionnait que la valeur maximale d'exposition aux vapeurs de peinture et que le niveau maximal de décibels autorisés étaient dépassés. Plus récemment, à la maison centrale de Saint Maur, le rapport en date du 4 février 2002 constatait que les travailleurs détenus n'étaient pas équipés de protections nécessaires...¹⁵⁸ Les rapports dénonçant l'irrespect des conditions d'hygiène et de sécurité *intra muros* se multiplient.

¹⁵⁶ Circulaire du 16 juillet 1999, *op. cit.*, supra note 154.

¹⁵⁷ LORIDANT (P.), *op. cit.*, supra note 14, p. 24.

¹⁵⁸ Ces illustrations sont issues du rapport sénatorial de Paul LORIDANT.

En outre, si l'article D. 109-1 du Code de procédure pénale permet au chef d'établissement pénitentiaire de solliciter les services de l'inspection du travail, il peut paraître regrettable que cette possibilité ne soit pas ouverte aux travailleurs détenus, notamment quand l'employeur est l'administration pénitentiaire elle-même. De plus, « Il n'est pas certain que le chef d'établissement prenne le risque de voir partir un partenaire et donc disparaître une activité, s'agissant de la concession, ni, plus globalement, qu'il soit particulièrement vigilant s'agissant de la régie ou du service général »¹⁵⁹

Bien que légalement et au nom de la fonction de réinsertion du travail pénitentiaire, les conditions d'hygiène et de sécurité, de même que les dispositions relatives à l'horaire de travail, soient véritablement identiques à l'intérieur et à l'extérieur de la prison, l'univers pénitentiaire reste un monde spécifique marqué par le présumé selon lequel, *intra muros*, la réglementation ne s'applique pas comme ailleurs. Pour cette raison, les contrôles effectués en prison diffèrent nécessairement de ceux effectués dans les entreprises du monde libre. Malgré l'application d'une codification identique à l'intérieur et à l'extérieur de la prison, la pratique fait ressortir la particularité du monde pénitentiaire. C'est cette spécificité carcérale qui explique que de nombreuses conditions de travail *intra muros* s'inspirent simplement du droit commun.

§2- Des conditions inspirées par le droit commun

L'article D. 102 alinéa 2 du code de procédure pénale dispose que « *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* ». La finalité est explicite : c'est dans un objectif de réadaptation sociale du détenu que la rémunération du détenu, d'une part (A), et l'organisation et les méthodes de travail, d'autre part (B), s'inspirent du droit commun du travail.

¹⁵⁹ HERZOG-EVANS (M.), « Quelques réformes récentes en droit pénitentiaire », *Petites affiches* n°104, 26 mai 1999, p. 6.

A- La rémunération du travail carcéral¹⁶⁰

Selon les constatations déjà relevées dans cette étude¹⁶¹, il peut paraître illusoire de classer la rémunération du détenu dans les conditions en progression vers le droit commun. Pourtant, ces dernières années, des efforts sérieux ont été réalisés pour améliorer et rapprocher cette redevance avec le salaire des travailleurs libres : l'instauration d'un minimum carcéral et la progression effective des rémunérations pénitentiaires en sont la preuve.

En premier lieu, l'article D. 103 alinéa 3 du Code de procédure pénale dispose que « *les conditions de rémunération des détenus qui travaillent sous le régime de la concession ou pour le compte d'associations sont fixées par convention en référence aux conditions d'emploi à l'extérieur, en tenant compte des spécificités de la production en milieu carcéral* ». Cette règle s'applique implicitement, selon tous les auteurs et acteurs du monde pénitentiaire, aux conditions de rémunération dans les ateliers de la RIEP. Dans un premier temps, le taux horaire des travaux pénitentiaires en concession et à la RIEP était déterminé en référence au SMIC ou plus précisément à une fraction du SMIC. Toutefois, la référence était plus théorique que pratique. Pour éviter les excès, un SMAP (Salaire Minimum de l'Administration Pénitentiaire) a donc été institué, dans un second temps, dans les établissements à gestion mixte institués par le « programme 13000 ». Cet indicateur contractuel a, par la suite, été étendu à l'ensemble des contrats de concession et l'ensemble des ateliers de la régie.

Cette référence au SMAP constitue une progression indéniable vers le droit commun. Certes la rémunération des travaux en concession et à la RIEP est loin d'atteindre le montant effectif de notre SMIC, toutefois, les travailleurs pénitentiaires par l'instauration de ce minimum, ont leur propre référence pécuniaire : leur rémunération ne pourra pas être inférieure à ce SMAP.

Actuellement, le SMAP est de 2,76 € en maison d'arrêt et de 2,99 € en centre de détention pour une rémunération brute, c'est-à-dire qu'il est compris entre 40,4 et

¹⁶⁰ Le mode de rémunération et l'indisponibilité de la rémunération ne seront pas étudiés dans cette partie dans la mesure où le droit commun est dans ces matières totalement exclu : Cf. 1^{ère} partie, chapitre 2, section 1, §2.

¹⁶¹ Cf. partie 1 chapitre 2, section 1, §2.

43,8% du SMIC¹⁶². Comme celle des travailleurs libres, la rémunération des détenus est soumise aux cotisations salariales et patronales de droit commun, à l'exception de la branche d'assurance chômage. L'instauration d'un plancher de rémunération rapproche donc la gratification pénitentiaire du salaire de droit commun.

Toutefois, il convient de souligner, outre la différence du taux entre les deux minima que les salaires ne sont pas indexés automatiquement sur le SMAP : ainsi une augmentation du minimum carcéral ne sera pas obligatoirement synonyme d'augmentation du revenu des détenus, à moins que ce dernier soit inférieur au nouveau minimum instauré. De plus, le SMAP ne fait pas l'objet d'une revalorisation annuelle : une augmentation du SMIC ne sera donc pas obligatoirement synonyme d'augmentation du SMAP.

De même, il convient de souligner que le SMAP ne s'applique qu'aux détenus travaillant en concession et à la RIEP ; les prisonniers exécutant leur tâche au service général en sont exclus, ce qui explique la modicité de leurs revenus¹⁶³. Cette dernière se compense néanmoins avec le caractère net de leur rémunération (l'administration pénitentiaire prend à sa charge les cotisations salariales et patronales) et par le fait que ces détenus sont, contrairement aux autres travailleurs carcéraux, exempts de frais d'entretien.

En second lieu et malgré ces divergences, l'administration pénitentiaire s'efforce, au-delà du SMAP, de rapprocher la rémunération des détenus du salaire des travailleurs libres. Les efforts s'avèrent concluants : ces dernières années, les rémunérations des détenus ont indéniablement progressé et se sont, de ce fait, rapprochées du droit commun. Selon l'étude du sénateur Paul LORIDANT, le niveau de rémunération pénitentiaire a progressé de 34,8% sur les sept dernières années. De plus, les efforts ont touché l'ensemble des détenus, y compris les travailleurs au service général de la prison. En effet, au titre de la loi de finances pour 2001, une revalorisation de 25% de la rémunération des détenus classés au service général a été obtenue.

Ainsi, la progression des rémunérations horaires carcérales vers les salaires extérieurs est avérée et reconnue dans tous les rapports officiels. Ce rapprochement est

¹⁶² Le taux horaire du SMIC brut est, au 1^{er} juillet 2002, de 6,83 €

un outil de réinsertion pour le détenu : le prisonnier s'habitue à gagner honnêtement sa vie mais l'automatisme d'un travail régulier ne pourra être acquis que si le pécule qu'il touche en contrepartie de son travail est suffisant. Par cette progression vers le droit commun, le travail carcéral est, par conséquent un dispositif de moralisation du détenu, au même titre que la peine privative de liberté ce qui confirme notre hypothèse d'origine.

Reste que l'éventail des redevances pénitentiaires est large mais la gamme des salaires extérieurs n'est-elle pas elle-même particulièrement étendue ? Pourtant, malgré cette évolution avérée les rémunérations mensuelles pénitentiaires paraissent encore dérisoires en raison notamment de l'intermittence du travail. Pour cette raison, l'organisation et les méthodes de travail tendent à se rapprocher de celles pratiquées à l'extérieur.

B- L'organisation et les méthodes du travail carcéral

L'objectif de moralisation et de réadaptation sociale du détenu incite l'administration pénitentiaire à rapprocher progressivement l'organisation et les méthodes de travail du droit commun. Pourtant, les murs de la prison demeurent très présents et apparaissent comme un frein à l'application effective *intra muros* de l'organisation du travail libre.

En premier lieu, il convient d'étudier, *intra muros*, le traitement du risque chômage¹⁶⁴. En effet, nous avons observé que les détenus employés par l'administration pénitentiaire (à la RIEP et au service général) étaient congédiables à tout moment, sans préjudice pour l'employeur du versement d'indemnités compensatrices de ce risque chômage¹⁶⁵. L'administration pénitentiaire peut, à tout moment, cesser de leur fournir du travail, sans aucune compensation. Ce système est, par conséquent, totalement contradictoire par rapport au droit commun du licenciement exceptionnellement protecteur du salarié libre.

¹⁶³ Selon l'OIP, le salaire d'un détenu travaillant au service général de la maison d'arrêt de Douai va de 90 €(3^{ème} classe) à. 185 €(1^{ère} classe) soit au mieux 20% du SMIC.

¹⁶⁴ Ce risque entre dans le champ d'application de notre étude dans la mesure où il n'est pas géré par les ASSEDIC mais par le concessionnaire lui-même.

¹⁶⁵ Cf. Première partie, chapitre 2, section 1, §1.

En revanche, sous le régime de la concession, une progression du droit pénitentiaire vers le droit commun mérite d'être relevée. En effet, depuis quelques années, l'administration pénitentiaire a introduit, dans le contrat de concession qui la lie au concessionnaire de main d'œuvre, des clauses relatives au chômage des détenus. Ces clauses prévoient l'obligation pour le concessionnaire de verser une indemnité de chômage partiel lorsqu'il ne parvient pas à fournir un minimum de six heures de travail quotidien en moyenne. Si le détenu travaille moins de six heures et plus de quatre, il perçoit une indemnité de 50% de la rémunération horaire pour chaque heure de chômage. S'il travaille moins de quatre heures, il perçoit une indemnité égale à 60% de cette même rémunération. La progression vers le droit commun se confirme : le risque chômage est reconnu *intra muros* au sein même du contrat de concession.

Pourtant, le droit commun du chômage est encore loin d'être importé en prison. D'une part, le système original institué *intra muros* n'est pas géré par les ASSEDIC mais par l'employeur lui-même, à savoir le concessionnaire. En effet, les employeurs pénitentiaires ne cotisent pas à l'assurance chômage. Ce système de clause contractuelle insérée par l'administration pénitentiaire met donc à leur charge l'indemnité de chômage du travailleur, qui, *extra muros*, aurait été versée par un organisme spécifique. D'autre part, malgré la progression théorique et symbolique du contrat de concession vers la gestion du chômage carcéral, la pratique applique encore peu ces clauses. Les murs de la prison rendent ces dispositions peu ou pas appliquées. Enfin, nous regretterons que ce système ne soit pas uniforme à tous les travailleurs carcéraux. Si l'administration pénitentiaire impose ces clauses aux concessionnaires, elle est encore loin de prévoir un mécanisme identique pour ses propres travailleurs.

En second lieu, il convient de souligner le rapprochement de la durée du travail carcéral vers le droit commun. En effet, l'article D. 108 alinéa 1^{er} du Code de procédure pénale dispose que « *La durée du travail par jour et par semaine, déterminée par le règlement intérieur de l'établissement doit se rapprocher des horaires pratiqués dans la région ou dans le type d'activité considéré ; en aucun cas elle ne saurait lui être supérieure* ». Ainsi, la durée du travail, bien que propre à chaque établissement pénitentiaire, doit, selon le Code, se rapprocher de l'usage de la région ou de la profession à l'extérieur. Ici encore, la progression vers le droit commun est indéniable en théorie. Toutefois, la pratique diffère du principe de l'article D. 108 alinéa 1^{er}. En

effet, « à la RIEP, le temps de travail hebdomadaire moyen est inférieur à 30 heures... Les concessionnaires privés offrent en moyenne des temps de travail inférieurs »¹⁶⁶. A cette faible durée du travail *intra muros* vient s'ajouter l'inactivité qui touche fréquemment les détenus au cours du mois ou de l'année. Ces constatations justifient les rémunérations mensuelles dérisoires des détenus.

Ainsi peut-on déduire que les mentalités ont évolué : le travail pénitentiaire chemine, au moins théoriquement, vers le droit commun. La dimension symbolique est très forte : la qualité de travailleur l'emporte progressivement sur celle de détenu. Pourtant, il reste à la pratique à surmonter les murs de la prison encore trop présents. Faut-il pour autant effacer intégralement ces murs et aboutir à des conditions de travail pénitentiaires équivalentes au droit commun ?

SECTION 2- DES CONDITIONS DE TRAVAIL EQUIVALENTES AU DROIT COMMUN ?

L'évolution du droit du travail pénitentiaire vers le droit commun est indéniable et permet de rétablir un minimum d'humanité au sein des établissements pénitentiaires. Pourtant, les murs de la prison restent imposants et rendent impossible l'importation intégrale *intra muros* du droit commun du travail (§1). Néanmoins, de nombreux efforts restent à réaliser sur le plan du droit du travail des détenus, de sorte que le développement d'un droit du travail pénitentiaire *sui generis* semble nécessaire (§2).

§1- L'impossible importation, *intra muros*, du droit commun du travail

L'univers carcéral est un univers éminemment spécifique dans lequel les normes extérieures sont difficilement importables. Ainsi, si certaines conditions de droit

¹⁶⁶ LORIDANT (P.), *op. cit.*, supra note 14, p. 31.

commun nous apparaissent, moyennant quelques efforts, applicables *intra muros* (A), d'autres ne sont même pas envisageables au sein de cet univers spécifique (B).

A- les conditions applicables *intra muros*

Plusieurs mesures pourraient, à notre sens, être proposées en prison afin d'améliorer le droit du travail pénitentiaire mais certaines sont directement importables de l'extérieur. Cette application *intra muros* de conditions du droit commun nous paraît souhaitable dans la mesure où elle moralise et prépare la réinsertion du détenu : en travaillant aux conditions du droit commun, le détenu s'habitue à gagner honnêtement sa vie...

En premier lieu, il conviendrait d'aligner le régime du temps de travail sur l'extérieur. En effet, *intra muros*, le temps de travail hebdomadaire moyen est inférieur à 30 heures et l'écart est encore conséquent pour aboutir aux 35 heures hebdomadaires du monde libre. Un éventuel allègement des contraintes sécuritaires pourrait à notre sens être envisagé. Le gain de temps de l'employeur serait alors un gain de temps de travail pour le détenu. Or n'oublions pas que l'occupation des détenus permet l'apaisement des tensions carcérales...

En second lieu, il conviendrait de substituer à la procédure de classement pénitentiaire, la procédure d'embauche du droit commun dans l'objectif précis d'optimiser la réinsertion et l'expérience professionnelle du détenu. Dans le même sens, l'application de la période d'essai de droit commun serait susceptible d'améliorer l'adaptation du détenu à son emploi. En effet, tant le détenu (du fait de la pratique courante en prison de la rémunération à la pièce) que l'employeur (afin d'optimiser la rentabilité de la main d'œuvre carcérale) et l'administration pénitentiaire (dans le cadre de sa mission de réinsertion des prisonniers) ont intérêt voir le détenu "adapté" à son poste de travail. La qualification professionnelle du détenu pourrait, à ce titre, l'emporter sur son état judiciaire. Toutefois, l'application, au sein des établissements pénitentiaires, de la période d'essai de droit commun supposerait que le détenu ne soit pas dans une situation de période d'essai perpétuelle... En d'autres termes, l'importation

intra muros de la période d'essai supposerait de revoir les modes et motifs de rupture de la relation de travail pénitentiaire.

En troisième lieu, la cotisation des détenus et de leurs employeurs à l'assurance chômage nous semble applicable et même souhaitable au sein des établissements pénitentiaires. Selon le sénateur Paul LORIDANT, « Les détenus, qui verraient leur salaire net en partie amputé par cette cotisation, y sont d'ailleurs favorables »¹⁶⁷. En effet, la cotisation à l'assurance chômage présenterait, selon le sénateur, un double avantage pour le détenu. D'une part, elle permettrait le maintien de moyens de subsistance et d'un pouvoir d'achat certain du détenu en période de chômage ; d'autre part, elle permettrait au détenu de bénéficier, à sa sortie, d'un revenu régulier, lui laissant le temps de retrouver un travail à l'extérieur. Cette importation *intra muros* de la cotisation à l'assurance chômage nous paraît donc souhaitable dans la mesure où elle serait un moyen efficace de lutte contre la récidive.

Toutefois, nombreux sont les opposants à une telle mesure. Le même argument est fréquemment invoqué à ce propos: le détenu étant un individu particulièrement rusé, il tentera d'abuser du système afin de toucher un revenu sans travailler... Pourtant, cet argument nous paraît imparfait dans la mesure où le travail est un moyen pour le détenu d'occuper son temps et de sortir de sa cellule ; les prisonniers semblent, à notre sens, fuir l'inactivité plutôt que la rechercher. Et pourquoi ne pas tenter de faire confiance aux vertus moralisatrices du travail pénitentiaire ?

Ainsi certaines conditions du droit commun semblent dans l'objectif de réinsertion du détenu directement importables *intra muros*. Toutefois, si le droit commun du travail s'appliquait intégralement au sein des établissements pénitentiaires, les concessionnaires n'auraient plus aucun intérêt à employer la main d'œuvre carcérale. En effet, il est indéniable que les entreprises privées s'installent plus en prison par profit que par philanthropie. Pour cette raison, certaines conditions du droit commun sont véritablement inapplicables *intra muros*.

B- les conditions inapplicables *intra muros*

¹⁶⁷ *Id.*, p. 98.

Certaines conditions du droit commun nous semblent inapplicables en prison en raison de la spécificité de l'univers carcéral.

En premier lieu, l'importation des conditions de droit commun en établissement pénitentiaire ne doit pas rebuter les concessionnaires. A ce titre, les entreprises privées qui emploient les travailleurs pénitentiaires recherchent essentiellement la flexibilité et le faible coût de la main d'œuvre carcérale. Il nous apparaît donc difficile de toucher à ces caractères attrayants pour les concessionnaires et cela engendre plusieurs conséquences.

D'une part, la rémunération des travailleurs libres, et notamment le taux du SMIC, semblent difficilement applicables *intra muros*. En effet, les entrepreneurs privés viennent très souvent s'installer en prison afin de redresser leur production avec une main d'œuvre à moindre coût. Des travailleurs pénitentiaires rémunérés au SMIC seraient pour eux beaucoup moins intéressants. Les rapports officiels sont d'ailleurs réalistes sur ce point de la rémunération en proposant au titre des mesures d'amélioration une augmentation du SMIC à 50% du SMIC¹⁶⁸. Nous adopterons une position similaire à ces rapports : le SMIC ne nous semble pas applicable au sein des établissements pénitentiaires dans la mesure où il rebuterait les concessionnaires privés. Toutefois, il convient de souligner que la rémunération des détenus reste dérisoire. Pour cette raison, nous préférons des mesures d'augmentation du pouvoir d'achat des détenus plutôt que des mesures d'augmentation de la rémunération carcérale. En effet, le coût de la cantine en prison nous est apparu excessif : 1F50 (0,23€) la minute de téléphone à l'établissement pénitentiaire de Montmédy en 2000, 65F (9,91€) la location hebdomadaire d'un téléviseur à la prison de la Santé en 2000, 30€ la location mensuelle d'un téléviseur à la maison d'arrêt de Douai en 2002... Quant à l'alimentation, les prix sont majorés de 20 pour cents en moyenne par rapport à ceux pratiqués par un supermarché extérieur. Le chiffre d'affaire de la cantine¹⁶⁹ en est d'ailleurs la preuve. Pour ces raisons, il nous semble que la réduction du coût des produits vendus en prison (ne serait-ce que les produits de première nécessité) serait une solution au faible pouvoir d'achat des détenus et permettrait, parallèlement, le maintien des rémunérations relativement basses attirant les concessionnaires. De même, la suppression de la

¹⁶⁸ Cf. projet de loi pénitentiaire : 1^{ère} partie, chapitre 1 section 2, §2, A.

participation des détenus aux frais d'entretien pénitentiaires améliorerait le pouvoir d'achat de ces derniers.

D'autre part, la flexibilité des travailleurs carcéraux étant un atout fondamental pour les concessionnaires, les modes et motifs de rupture de la relation de travail semblent difficilement applicables *intra muros*. En effet, le droit de la rupture du contrat de travail est, *extra muros*, éminemment protecteur du salarié libre et, par conséquent, éminemment contraignant pour l'employeur. Appliquer ce droit en prison reviendrait à retirer à la main d'œuvre carcérale sa flexibilité. Pourtant, l'inapplicabilité de ce droit est lourde de conséquences pour le détenu dans la mesure où sa relation de travail peut actuellement être rompue à tout moment, pour tout motif. Pour cette raison, l'application du droit au chômage en prison nous semble une contrepartie nécessaire à cette précarité. Il conviendrait selon nous, d'appliquer le système déjà prévu dans les contrats de concessions (mais peu ou pas appliqué) et de l'étendre au travail à la RIEP et au service général. Les auteurs s'entendent d'ailleurs sur le fait que le droit de la rupture de la relation de travail nécessite des aménagements *intra muros*.

En second lieu, l'importation de conditions de droit commun en prison et l'objectif de réinsertion des détenus poursuivi par l'administration pénitentiaire ne doit pas nuire à la sécurité au sein de l'établissement. A ce titre, Paul LORIDANT propose, dans son rapport d'information, « d'appliquer une restriction au droit du travail concernant le droit d'expression des salariés, le droit syndical et la représentation des salariés et le droit de grève »¹⁷⁰.

A notre sens, le droit collectif du travail ne doit pas être totalement exclu des établissements pénitentiaires. Certes, le droit de grève et les manifestations pourraient nuire à la sécurité de l'établissement et rebuter les concessionnaires mais il nous semble important de laisser les détenus s'exprimer sur leurs conditions de travail pénitentiaires. Permettre aux détenus de présenter leurs revendications nous semble plus judicieux que d'attendre que les prisonniers prennent eux-mêmes ce droit par la force ou intériorisent ces conditions de détention. S'il est vrai que la grève ou la manifestation sont difficilement conciliables avec le monde pénitentiaire, il conviendrait, à notre sens,

¹⁶⁹ HYEST (J.-J.), président, et CABANEL (G.-P.), rapporteur, *op. cit.*, supra note 59, p. 2 : le « chiffre d'affaires » de la cantine s'élève à 10 millions de francs par an.

¹⁷⁰ LORIDANT (P.), *op. cit.*, supra note 14, p. 113.

d'aménager un droit d'expression ou de représentation des travailleurs carcéraux afin d'ouvrir un véritable dialogue dans l'univers carcéral.

Si, l'application en prison des conditions de droit commun du travail est un outil de réinsertion du détenu qui commence à être utilisé par l'administration pénitentiaire, tous les droits du travailleur libre ne peuvent pas être ouverts au travailleur détenu. Il faut donc que se développe, dans cet univers spécifique, un droit du travail *sui generis*.

§2- Le nécessaire développement, *intra muros*, d'un droit du travail *sui generis*

La spécificité de l'univers carcéral rend nécessaire le détachement du droit du travail pénitentiaire du droit commun. Néanmoins, la situation actuelle du détenu est inquiétante : précarité du statut individuel, absence de statut collectif... Le droit du travail pénitentiaire doit, parallèlement au droit commun du travail, nécessairement évoluer. Pour cette raison, des mesures sont proposées (A) et le statut du droit du travail pénitentiaire remis en question (B).

A- les mesures proposées

Les rapports constatant l'état de dégradation des prisons se sont multipliés ces dernières années de sorte que de nombreuses mesures ont été proposées. Nous nous attarderons particulièrement sur les propositions du sénateur Paul LORIDANT¹⁷¹, dans la mesure où le rapport, enregistré à la présidence du sénat le 19 juin 2002, interpelle directement le nouveau gouvernement.

En premier lieu, il convient de souligner quelques positions particulières parmi les auteurs. En effet, si nombreux d'entre eux prônent la mise en place en prison d'un contrat de travail *sui generis*, une thèse marginale consiste à recommander l'application effective de l'ensemble du droit commun du travail *intra muros*. Ainsi, Nicolas

¹⁷¹ Nous nous intéresserons essentiellement dans cette partie à la particularité du contrat de travail qui est proposé par le sénateur mais ce dernier a établi un véritable programme de réforme en 62 mesures : Cf. ANNEXE 6 : Liste des mesures proposées pour une politique du travail pénitentiaire.

FRIZE¹⁷², en train de terminer un rapport sur le travail en prison, préconise l'application du droit du travail dans tous ses points. Il en a d'ailleurs fait l'expérience dans des ateliers pilotes à la centrale de Saint Maur où le contrat de travail s'applique intégralement ainsi que les congés payés, l'assurance maladie, le maintien du salaire en cas de maladie, le SMIC... Toutefois, les droits collectifs ne sont pas appliqués. Il nous semble, par conséquent, que le contrat proposé par M. FRIZE, est, malgré ses allégations, *sui generis*...

En second lieu, l'opinion la plus répandue parmi les auteurs est celle de la mise en place d'un contrat de travail tenant compte de la spécificité du monde pénitentiaire. Ainsi, M. LORIDANT propose de poser en prison le principe du contrat de travail, mais « l'exercice du travail en détention présente des particularités qui nécessitent des ajustements par rapport aux règles générales du contrat de travail. En effet, les relations nées de l'état de détention, régi par le code de procédure pénale, priment sur toutes les autres relations, et en l'espèce les relations de travail »¹⁷³. Le sénateur propose alors une option entre deux types de contrat :

- un contrat de travail signé directement entre l'employeur et le détenu : il s'agirait d'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.
- un contrat de travail signé entre l'administration pénitentiaire et le détenu, la mise à disposition du détenu auprès de l'employeur final se faisant par le biais d'un contrat de concession se rapprochant d'un contrat de travail : il s'agirait d'un contrat de travail *sui generis*, de droit public, ne conférant pas à la personne détenue le statut d'agent public, conclu entre l'administration pénitentiaire et le détenu.

Dans les deux cas, les modalités et motifs de rupture du contrat de travail seraient spécifiques eu égard à l'extérieur et le droit d'expression des salariés serait restreint.

La mise en place de ces contrats interviendrait dans le cadre de la « construction d'un parcours de réinsertion »... Le travail pénitentiaire remplirait alors pleinement la fonction moralisatrice dévolue à la peine, et son objectif de « donner un sens au temps qui passe ».

¹⁷² Président de la commission « prison » à la ligue des droits de l'homme.

¹⁷³ LORIDANT (P.), *op. cit.*, supra note 14, p. 96.

Ainsi, malgré des divergences terminologiques, les propositions semblent-elles aller dans un sens unique : la mise en place d'un contrat de travail *sui generis*... ce qui nous amène à reconsidérer le statut du droit du travail pénitentiaire.

B- Le statut du droit du travail pénitentiaire

Si le droit du travail applicable *intra muros* ne peut pas être équivalent au droit commun, il doit avoir un statut spécifique faisant du détenu le titulaire de droits en matière de travail. Il nous semble, par conséquent, nécessaire d'édicter des règles précises de droit du travail carcéral et de les appliquer à l'ensemble des détenus.

En premier lieu, le droit du travail pénitentiaire mérite d'être développé. La comparaison entre le Code du travail applicable aux travailleurs libres et les quelques articles du Code de procédure pénale, pour la plupart situés dans la partie réglementaire de ce Code, expliquent l'insuffisante protection du travailleur incarcéré. Le droit du travail pénitentiaire devrait, à notre sens, être développé et traiter de l'ensemble des droits du travailleur libre, les adaptant si nécessaire à la particularité de l'univers carcéral. L'édiction de telles normes aurait pour mérite d'unifier les droits des travailleurs au sein des établissements pénitentiaires.

En second lieu, une uniformisation du droit du travail pénitentiaire nous semble indispensable. D'une part, l'uniformisation devrait permettre l'application de normes identiques dans l'ensemble des établissements pénitentiaires français. Une distinction entre les centres pénitentiaires et les maisons d'arrêt ne nous paraît pas légitime dans la mesure où la réinsertion est essentielle y compris pour les condamnés à des courtes peines. La réadaptation sociale devrait donc, à notre sens, commencer dès la maison d'arrêt. A ce titre, le maintien d'une différence de SMAP entre les centres pénitentiaires et les maisons d'arrêt serait injustifié.

D'autre part, l'uniformisation devrait permettre l'application de normes identiques à l'ensemble des travailleurs carcéraux. En effet, les différences constatées tout au long de cette étude entre les détenus travaillant en concession, ceux travaillant à la RIEP et ceux travaillant au service général nous paraissent injustifiées et sont souvent à l'origine de tensions carcérales entre les détenus. Comment justifier qu'un travailleur au service général, contrairement aux autres, ne bénéficie pas du SMAP ? Qu'un travailleur à la

RIEP, contrairement au détenu travaillant en concession ne touche pas d'indemnités de chômage partiel ? Qu'un travailleur en concession, contrairement à celui employé au service général, paie des frais d'entretien à l'administration pénitentiaire ? Les distinctions entre ces travailleurs ne sont pas toujours justifiées et surtout engendrent des conflits entre les trois modes d'organisation du travail. Pour ces raisons, il conviendrait, à notre sens, d'unifier le statut du travailleur détenu.

Ainsi, si l'inapplicabilité du droit du travail *intra muros* est une exigence légale, la dimension moralisatrice du travail pénitentiaire impose l'émergence d'un droit du travail pénitentiaire proche du droit commun. Ce n'est qu'en privilégiant la qualité de travailleur sur celle de détenu que le prisonnier aura une expérience professionnelle enrichissante susceptible de le réinsérer dans le monde libre. Le travail pénitentiaire semble, par conséquent, avoir emprunté à la peine sa dimension moralisatrice et ses vertus de réinsertion, ce qui confirme en tous points notre hypothèse de départ. Néanmoins, le développement de ce droit du travail pénitentiaire est une nécessité si l'administration pénitentiaire veut se donner les moyens de la réinsertion du travailleur pénitentiaire.

CONCLUSION

Ainsi, au terme de cette étude, le travail pénitentiaire nous est véritablement apparu comme le corollaire de la peine privative de liberté. Empruntant à la peine sa dimension sécuritaire, il ne peut se contenter de reprendre le droit commun dont les règles ignorent pleinement les impératifs de sécurité et de discipline inhérents à l'univers pénitentiaire. Néanmoins, revêtant la fonction moralisatrice de la peine, il doit faire du travailleur pénitentiaire le titulaire de droits, se rapprochant, autant que possible du droit commun.

L'enjeu du droit du travail pénitentiaire est celui d'un dosage équilibré entre les impératifs de sécurité omniprésents au sein des établissements pénitentiaires et la nécessaire réadaptation sociale d'un détenu qui doit connaître les conditions de travail extérieures pour apprendre à gagner sa vie honnêtement... Le lien entre le travail pénitentiaire et la peine est donc loin d'être dénoué, comme le disposait le décret du 12 septembre 1972, ce qui confirme notre hypothèse d'origine : le travail pénitentiaire demeure éminemment contextuel.

Toutefois ce lien entre travail pénitentiaire et peine privative de liberté ne doit pas à notre sens être nécessairement délié : l'univers carcéral fait partie intégrante de la vie du détenu, y compris de sa vie professionnelle et ne peut à notre sens s'effacer pendant le temps de travail. Le droit du travail pénitentiaire devra, par conséquent, tenir compte de la particularité du monde *intra muros*... En revanche, si la spécificité pénitentiaire est indélébile, il nous semble que la qualité de travailleur devrait, pendant les heures de travail pénitentiaire, l'emporter sur la qualité de détenu : le statut du travailleur pénitentiaire mérite, à ce titre d'être amélioré et rapproché de celui du travailleur libre. Mais ce rapprochement vers le droit du travail ne risque-t-il pas d'emporter le glissement de l'ensemble des droits sociaux du détenu vers le droit commun ? Nous laisserons la porte ouverte à cette nouvelle hypothèse...

Contrat de travail ou relation de travail, pécule ou salaire... nous laisserons le législateur trancher. Toutefois, le droit du travail pénitentiaire doit, à notre sens,

continuer sa progression vers une protection accrue du détenu, bien qu'il semble certain que les murs de la prison ne s'effaceront jamais devant le droit du travail.

BIBLIOGRAPHIE

I OUVRAGES GENERAUX

A- TRAITES ET MANUELS

BOULOC (B.), *Pénologie (exécution des sanctions adultes et mineures)*, Précis Dalloz, 2^{ème} éd., 1998, Paris : Dalloz, 454 p.

LARGUIER (J.), *Criminologie et science pénitentiaire*, Mémentos Dalloz, 9^{ème} éd., 2001, Paris : Dalloz, 288 p.

LYON-CAEN (G.), PELISSIER (J.), SUPLOT (A.), *Droit du travail*, Précis Dalloz, 19^{ème} éd., 1998, Paris : Dalloz, 1171 p.

MERLE (R.) et VITU (A.), *Traité de droit criminel*, Tome I, 7^{ème} éd., 1997, Paris : Cujas, 1068 p.

PLAWSKI (S.), ANCEL (M.), *Droit pénitentiaire*, Publications de l'Université de Lille III, 1979, Lille : Presses Universitaires, 278 p.

PONCELA (P.), *Droit de la peine*, Thémis, 2^{ème} éd., 2001, Paris : PUF, 478 p.

B- DICTIONNAIRES, ENCYCLOPEDIES, REPERTOIRES

CORNU (G.), *Vocabulaire juridique*, Quadrige, 3^{ème} édition, 2002, Paris : PUF, 945 p.

JACOMET (F.), *Travail des détenus*, J.Cl.-Procédure pénale 6, 1991, pp. 31-36.

LARGUIER (J.), *Travail pénitentiaire*, Encyclopédie Dalloz, 1977, Travail IV.

II OUVRAGES SPECIAUX

CLIGMAN (O.), GRATIOT (L.), HANOTEAU (J.-C.), *Le droit en prison*, Etats de droits, 2001, Paris : Dalloz, 342 p.

LEAUTE (J.), *Les prisons*, Que sais-je ?, 2^{ème} éd., 1990, Paris : PUF, 127 p.

MARCHETTI (A.-M.), PERROT (M.), *Pauvretés en prison*, Trajets, Toulouse : Erès, 222 p.

PETIT (J.-G), CASTANT (N.) et al., *Histoire des galères, bagnes et prisons*, Bibliothèque historique Privat, 1991, Toulouse : Privat, 368 p.

VASSEUR (V.), *Médecin-chef à la prison de la Santé*, Livre de poche, 2000, Paris : Le cherche midi, 215 p.

III ETUDES, CHRONIQUES ET ARTICLES

A- DOCTRINE

CERE (J.-P.), « Les droits des détenus sous la cinquième République : de réels progrès ? », *RF adm. publ.*, n° 99, juillet-septembre 2001, pp. 417-426.

CERE (J.-P.), HERZOG-EVANS (M.), PECHILLON (E.), « Actualité jurisprudentielle du droit de l'exécution des peines », *D.* 2001, chronique n° 7, pp. 562-570.

COUVRAT (P.), « La politique criminelle pénitentiaire à l'image de l'expérience française depuis 1945 », *Rev. sc. crim.* 1985, pp. 231-239.

COUVRAT (P.), « Quelques réflexions sur la loi du 22 juin 1987 relative au service public pénitentiaire », *Rev. sc. crim.* 1987, pp. 925-928.

COUVRAT (P.), « Les règles pénitentiaire du Conseil de l'Europe », *Rev. sc. crim.* 1988, pp. 132-135.

DANTI-JUAN (M.), « Les droits sociaux du détenu » in PRADEL (J.), *La condition juridique du détenu*, Travaux de l'Institut de sciences criminelles de Poitiers, Paris : Cujas, 1994, pp. 99-111.

DANTI-JUAN (M.), « 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 », *Rev. pénit.* 1998, pp. 127-135.

FAVARD (J.), « Le détenu citoyen », *Rev. pénit.* 1989, pp. 255-271.

FIZE (M.), « Le travail dans les prisons (1873-1914) », *Rev. sc. crim.* 1990, pp. 297-309.

FLOCH (J.), « La loi sur l'application des peines ou loi pénitentiaire », *Rev. sc. crim* 2001, pp. 665-669.

GARGOLY (C.), « Travail en prison, un système à rebâtir », *Actualités sociales hebdomadaires*, 28 juin 2002, n° 2269, pp. 5-6.

GIUDICELLI-DELAGE (G.), MASSE (M.), « Travail pénitentiaire : absence de contrat de travail », *Dr. Soc.* n°4, avril 1997, pp. 344-346.

HERZOG-EVANS (M.), « Quelques réformes récentes en droit pénitentiaire », *Petites affiches* n°104, 26 mai 1999, pp. 4-9.

LORVELLEC (S.), « Travail et peine », *Rev. pénit.* 1997, pp. 207-226.

MARCHETTI (A.-M.), « Le travail en détention : un révélateur de la condition carcérale », *Cahiers de la sécurité intérieure* n°31, 1^{er} trimestre 1998, pp. 183-193.

MERAND (P.), « Le travail des détenus », in INSTITUT DE SCIENCES PENALES ET DE CRIMINOLOGIE, *Les prisons dites « privées », une solution à la crise pénitentiaire ?*, Le Point sur, 1987, Paris : Economica., pp. 159-167.

PLAWSKI (S.), « La semi-liberté », *Rev. sc. crim.* 1985, pp. 15-29.

PRADEL (J.), « Les nouvelles « règles pénitentiaires européennes » », *Rev. pénit.* 1988, pp. 218-222.

PRADEL (J.), « La protection sociale du détenu d'aujourd'hui » in COUV RAT (P.), *les orientations sociales du droit contemporain. Ecrits en l'honneur du Professeur Jean Savatier*, Paris : PUF, 1992, pp. 395-404.

TALANDIER (J.), « La problématique travail-prison : les intentions à la peine », *Economie et humanisme*, n°329, juin 1994, pp. 41-49.

TALANDIER (J.), « Impact limité du travail en milieu carcéral », *Problèmes politiques et sociaux* n° 755-756, *Doc. fr.*, 29 septembre- 20 octobre 1995, pp. 86-90.

TALBERT « Le travail pénal et la formation professionnelle en milieu pénitentiaire », *Rev. pénit.* 1976, pp. 732-735.

TARDY (V.), « Le travail en milieu carcéral : essai d'un bilan », *Rev. pénit.* 1997, pp. 227-235.

TROUVELOT (S.), « Le travail en prison : pas cher, mais vital », *Problèmes économiques*, n°2.517, 23 avril 1997, pp. 24-27.

B- PRESSE

PRIEUR (C.), « Une mission d'information parlementaire révèle les grandes lignes de la future loi pénitentiaire », *Le Monde*, 03 juillet 2001.

PRIEUR (C.), « Les droits des détenus », *Le Monde*, 18 juillet 2001.

PRIEUR (C.), « Les droits des citoyens-détenus au cœur du projet de réforme pénitentiaire », *Le Monde*, 19 juillet 2001.

BOUNOT (S.), « La loi va dans le sens d'un durcissement », *l'Humanité*, 19 novembre 2001.

PRIEUR (C.), « La chancellerie présente une nouvelle mouture de son projet de loi pénitentiaire », *Le Monde*, 22 novembre 2001.

PRIEUR (C.), « Retardé à plusieurs reprises, le projet de loi pénitentiaire ne sera pas présenté en conseil des ministres », *Le Monde*, 7 mars 2002.

IV THESES ET MEMOIRES

ARN (S.), *Le travail pénitentiaire*, mémoire DEA : droit pénal, Bordeaux IV, 2001, 67 p.

DE LAMY-VELLAS (C.), *Le travail pénitentiaire*, Thèse dactyl., Toulouse I, 1982, 303 p.

PICHETTO (M.-P.), *Le travail en prison*, mémoire DEA : droit pénal et sciences criminelles, Aix-Marseille III, 1992, 154 p.

V RAPPORTS ET DOCUMENTS OFFICIELS

ADMINISTRATION PENITENTIAIRE, Rapport d'activité 1999 de l'administration pénitentiaire.

ADMINISTRATION PENITENTIAIRE, Rapport d'activité 2000 de l'administration pénitentiaire.

CONSEIL ECONOMIQUE ET SOCIAL, « Travail et prison », avis du 9 décembre 1987, *Rev. pénit.* 1989, pp. 63-91.

HYEST (J.-J.), président, et CABANEL (G.-P.), rapporteur, « Prisons, une humiliation pour la République », Rapport de la commission d'enquête du Sénat sur les conditions de détention dans les établissements pénitentiaires en France, n°449, 29 juin 2000, éd. Sénat.

LORIDANT (P.), Rapport d'information sur la mission de contrôle sur le compte de commerce 904-11 de la Régie Industrielle des Etablissements Pénitentiaires (RIEP), n° 330, 19 juin 2002, éd. Sénat.

MERMAZ (L.), président et FLOCH (J.), rapporteur, « La France face à ses prisons », Rapport n°2521, juin 2000, éd. Assemblée nationale.

MINISTERE DE LA JUSTICE, « Le travail en prison », Le Point sur, 1983, Paris : ministère de la justice, 88 p.

VI AUTRES DOCUMENTS

A- DOCUMENTS AUDIOVISUELS

« Le travail en prison », Emission *Capital* du 25 février 2001, M6.

« Vivre en prison », Emission *Complément d'enquête* du 11 mars 2002, France 2.

B- PRINCIPAUX SITES INTERNET

<http://www.service-public.fr>

<http://www.sénat.fr>

<http://www.justice.gouv.fr>

VII JURISPRUDENCE

- Cass. soc. 17 décembre 1996, Glaziou c. ministère de la justice, *Dr. soc.* 1997, pp. 344-346, note GIUDICELLI-DELAGE (G.), MASSE (M.) ; *Rev. pénit.* 1998, pp. 127-135, note DANTI-JUAN ; *D.* 1997, IR, p. 18.

- Cass. soc. 13 novembre 1996, *Dr. soc.* 1996, 1067, note DUPEYROUX ; *D.* 1996, IR. 268: *Dr. soc.* 1996. 1067.

- Cons. const., 28 mai 1983, *AJDA*, 1983, p.619, note LE BRIS.

- TA Fort-de-France, 25 avril 1989, M. Blezes, *D.* 1990, IV, p. 77.

ANNEXES¹⁷⁴

- **ANNEXE 1 : Cass. Soc. 17 décembre 1996, Glaziou c. ministère de la justice.**

Source : *Dr. soc.* 1997, pp. 344-346, note GIUDICELLI-DELAGE (G.), MASSE (M.) ; *Rev. pénit.* 1998, pp. 127-135, note DANTI-JUAN.

- **ANNEXE 2 : Répartition de l'emploi des détenus de 1996 à 2000.**

Graphique réalisé à partir des chiffres du rapport sénatorial : LORIDANT (P.), Rapport d'information sur la mission de contrôle sur le compte de commerce 904-11 de la Régie Industrielle des Etablissements Pénitentiaires (RIEP), n° 330, 19 juin 2002, éd. Sénat, p. 22.

- **ANNEXE 3 : Répartition de la population carcérale suivant le niveau d'instruction.**

Source : LORIDANT (P.), Rapport n°330, p. 39.

- **ANNEXE 4 : Evolution du taux d'emploi de 1993 à 2000.**

Source : LORIDANT (P.), Rapport n°330, p. 21.

- **ANNEXE 5 : Taux d'activité par établissement dans la direction régionale Paris en février 2002.**

Source : LORIDANT (P.), Rapport n°330, p. 24.

- **ANNEXE 6 : Liste des mesures proposées pour une nouvelle politique du travail pénitentiaire**

Source : LORIDANT (P.), Rapport n°330, p. 111.

¹⁷⁴ Nous avons choisi le rapport du sénateur Paul LORIDANT comme source principale des annexes dans le souci de présenter les chiffres les plus récents du travail pénitentiaire.

ANNEXE 1

COUR DE CASSATION

(Chambre sociale)

17 décembre 1996

Glaziou c./ministère de la Justice

Il résulte de l'article 720 du Code de procédure pénale 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.

Sur le moyen unique

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Caen, 9 juillet 1992), que M. Glaziou, exposant avoir, dans l'un des ateliers de la maison d'arrêt de Caen où il se trouvait détenu, travaillé pendant trois semaines, au mois de septembre 1990, pour le compte d'une entreprise concessionnaire, qui avait cessé ensuite de lui fournir du travail, et n'avoir perçu pendant cette période qu'une somme de 200,88 francs, a engagé contre la maison d'arrêt une instance prud'homale pour obtenir paiement d'un rappel de salaire, d'heures supplémentaires, d'une indemnité de préavis et de dommages-intérêts pour licenciement abusif;

Attendu que M. Glaziou fait grief à l'arrêt d'avoir déclaré la juridiction prud'homale incompétente, alors, selon le moyen, d'une part, que, selon la Constitution, tous les citoyens sont égaux devant la loi et ont les mêmes droits en matière de travail, même lorsqu'ils sont incarcérés et que les établissements publics ne sont pas au-dessus des lois; que l'article D. 103 du Code de procédure pénale, auquel la Cour d'appel est référée, tend à établir une différence entre les citoyens et se trouve donc contraire tout à la fois à la Constitution et à de nombreux

textes du Code du travail, en particulier à l'article L. 412-1 régissant la liberté syndicale, puisqu'il interdit aux travailleurs détenus de discuter de leurs conditions de travail et de leur salaire; alors, d'autre part, que les bulletins de paie délivrés mensuellement par l'administration pénitentiaire constituent la preuve matérielle de l'existence d'un contrat de travail; que le travail étant effectué, non pas pour le compte de la maison d'arrêt, mais pour celui d'entreprises concessionnaires, qui, au demeurant, exploitent des travailleurs privés de défense syndicale, s'abstiennent de régler les cotisations patronales et fiscales et privent ainsi les intéressés de toute protection sociale, se rendant, dès lors, coupables de travail illicite, les bulletins de paie devraient être établis, non pas par l'administration pénitentiaire, mais par les concessionnaires, et comporter toutes les mentions prévues par l'article R. 143-2 du Code du travail, à l'exclusion de toute indication propre à révéler ultérieurement le lieu où le salarié se trouvait à l'époque considérée, afin d'éviter qu'un employeur ne puisse en avoir connaissance, lors d'une embauche ultérieure; alors, encore, que la rémunération doit, selon un principe général du droit consacré par le Conseil d'État, n'être, en aucun cas, inférieure au SMIC; alors, en outre, que le régime du travail dans les locaux pénitentiaires, qui permet d'exploiter les détenus pour le seul bénéfice de l'administration pénitentiaire et de ses fonctionnaires, qui s'attribuent la majeure

partie du salaire versé, s'apparente à une forme d'esclavage, prohibé par l'article 4 de la convention européenne de sauvegarde des droits de l'Homme et contrevient également aux articles 1 à 5, 10 et 12 de la Charte sociale européenne, convention internationale ratifiée par le gouvernement français et dont l'autorité est supérieure à celle de la loi interne; et alors, enfin, que la longueur même de la procédure, marquée par de nombreux renvois et par les interventions des magistrats du Parquet, contraires à la nécessaire indépendance des juges, démontre que n'ont pas été respectées les dispositions de l'article 6 de la convention européenne de sauvegarde des droits de l'Homme, selon lesquelles toute personne a droit à ce que sa cause soit entendue publiquement et dans un délai raisonnable par un tribunal indépendant et impartial;

Mais attendu, d'abord, qu'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

les relations de travail des personnes incarcérées ne font pas l'objet d'un contrat de travail; qu'en conséquence, c'est à juste titre que la Cour d'appel a retenu l'incompétence de la juridiction prud'homale, celle-ci ne pouvant, aux termes de l'article L. 511-1 du Code du travail, connaître que des différends pouvant s'élever à l'occasion d'un contrat de travail;

Et attendu, ensuite, que la règle de compétence dont la Cour d'appel a fait application n'est contraire, ni à l'article 4 de la convention européenne de sauvegarde des droits de l'Homme et des libertés fondamentales, ni à aucune disposition de toute autre convention internationale signée par le gouvernement français et ayant en France un effet direct;

D'où il suit que le moyen, dont les autres griefs sont inopérants, n'est pas fondé;

Par ces motifs

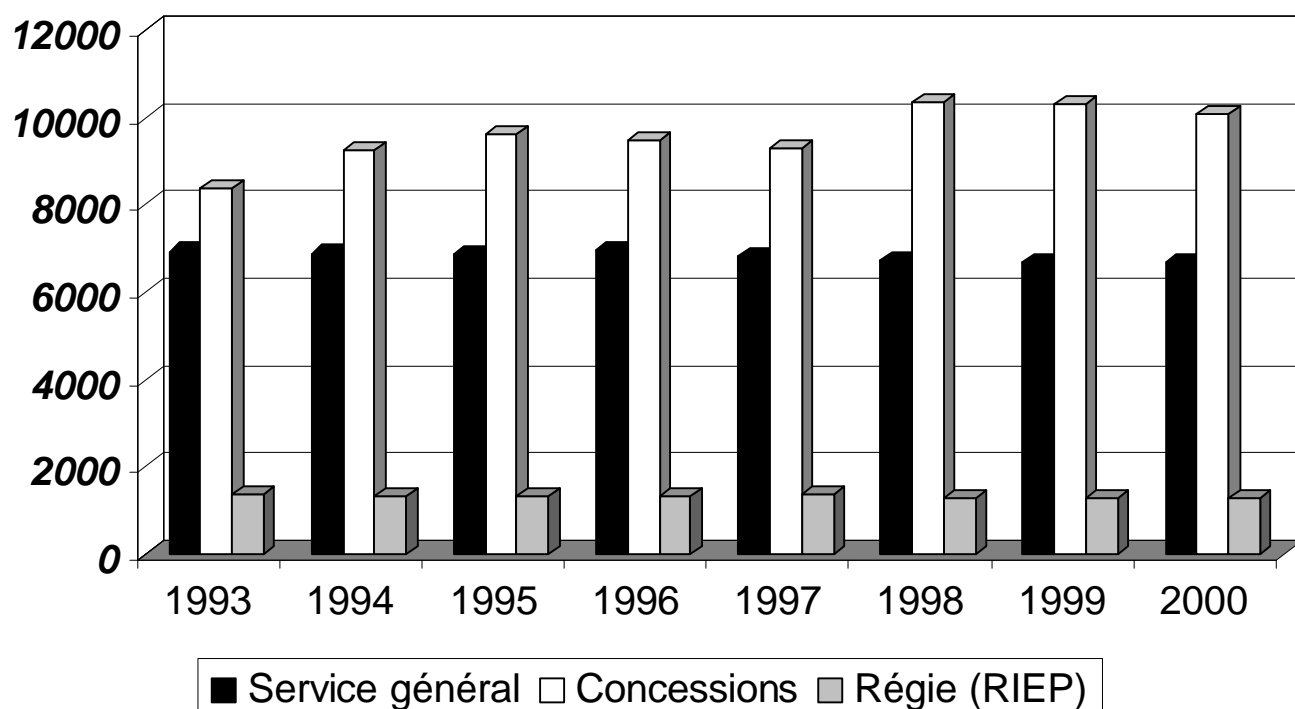
Rejette le pourvoi;

M. Gélinau-Larrivet, prés.; M. Desjardins, rapp.;

M. Lyon-Caen, av. gén.

ANNEXE 2 : Répartition de l'emploi des détenus de 1993 à 2000

Répartition de l'emploi des détenus de 1993 à 2000

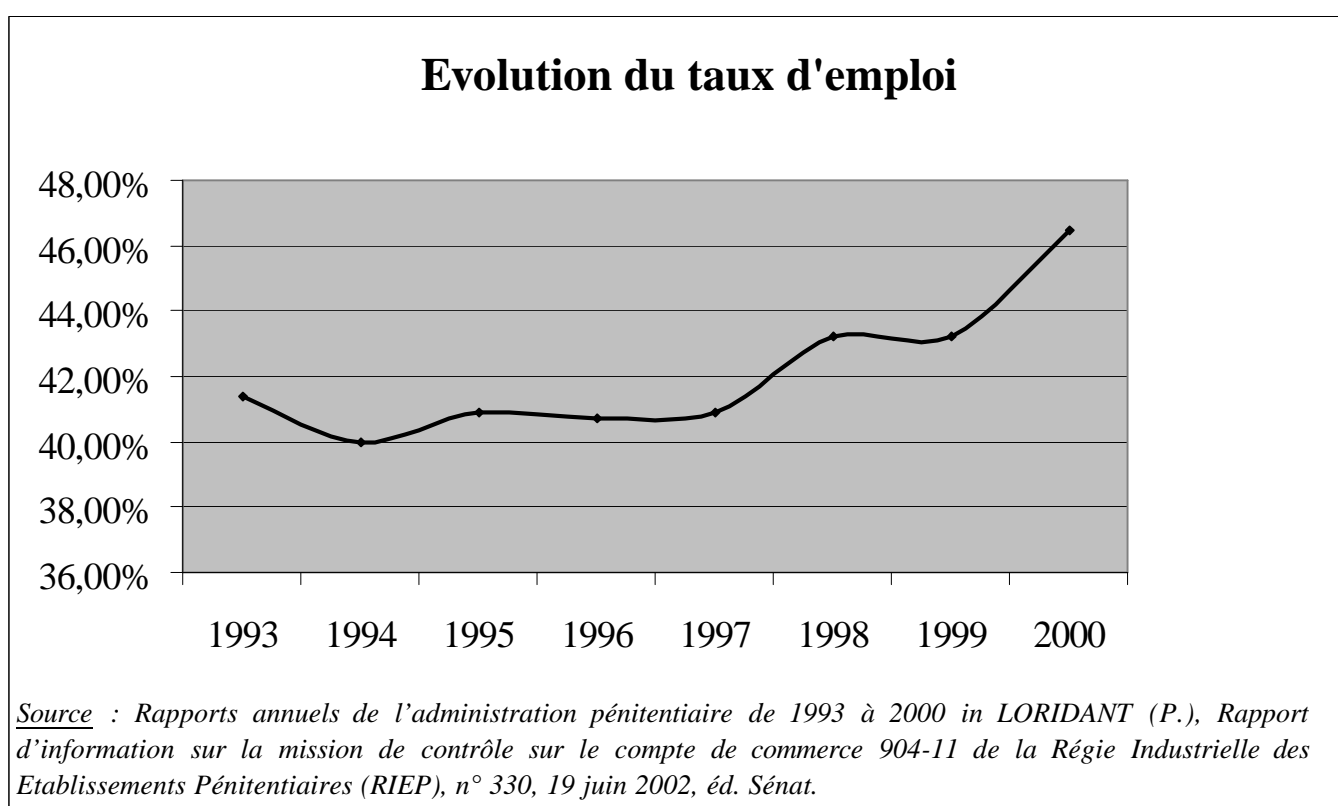


| Bilan des détenus ayant travaillé sur la période 1993-2000 (service général, régie, concessions, travail à l'extérieur) | | | | | | | | |
|--|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | 1993 | 1994 | 1995 | 1996 | 1997 | 1998 | 1999 | 2000 |
| <i>Service général</i> | 6 941 | 6 893 | 6 861 | 6 944 | 6 829 | 6 728 | 6 700 | 6 700 |
| <i>Concessions</i> | 8 395 | 9 259 | 9 636 | 9 504 | 9 314 | 10 344 | 10 325 | 10 075 |
| <i>Régie (RIEP)</i> | 1 365 | 1 326 | 1 332 | 1 338 | 1 350 | 1 291 | 1 274 | 1 275 |
| <i>Formation professionnelle</i> | 3 177 | 2 934 | 2 740 | 2 749 | 2 713 | 2 698 | 2 809 | 2 693 |
| <i>Semi-Liberté</i> | 779 | 822 | 1 433 | 1 410 | 1 427 | 474 | 1 223 | 1 077 |
| <i>Total</i> | 20 657 | 21 234 | 22 002 | 21 945 | 21 633 | 21 535 | 22 331 | 21 820 |
| <i>Taux d'activité</i> | 41,40% | 40% | 40,90% | 40,70% | 40,90% | 43,20% | 43,20% | 46,50% |
| <i>Part du service général</i> | 33,60% | 32,46% | 31,18% | 31,64% | 31,57% | 31,24% | 30,00% | 30,71% |
| <i>Part de la concession</i> | 40,64% | 43,60% | 43,80% | 43,31% | 43,05% | 48,03% | 46,24% | 46,17% |
| <i>Part RIEP</i> | 6,61% | 6,24% | 6,05% | 6,10% | 6,24% | 5,99% | 5,71% | 5,84% |

ANNEXE 3 : Répartition de la population carcérale suivant le niveau d'instruction

| Répartition de la population carcérale selon le niveau d'instruction | | | | |
|--|----------|----------------------|--------------------------------|----------|
| Année | Illétrés | Instruction primaire | Niveau secondaire ou supérieur | Ensemble |
| 1996 | 8 657 | 29 712 | 14 289 | 52 658 |
| 1997 | 7 948 | 27 736 | 15 956 | 51 640 |
| 1998 | 6 736 | 27 405 | 16 603 | 50 744 |
| 1999 | 6 104 | 26 229 | 17 339 | 49 672 |
| 2000 | 5 166 | 25 051 | 17 832 | 48 049 |

ANNEXE 4 : Evolution du taux d'emploi de 1993 à 2000



ANNEXE 5 : Taux d'activité par établissement dans la direction régionale Paris - Ile de France en février 2002

| Maisons d'arrêt | | | | | | | | |
|-----------------|---------|-------------|----------------|----------|-------------|----------------|--|-------|
| | Bois | Bois d'Arcy | Bourges | Chartres | Chateauroux | Fleury Mérogis | Fresnes | Meaux |
| | 90% | 39% | 61% | 56% | 25% | 45% | 21% | 93% |
| Nanterre | Orléans | Osny | Paris la Santé | Tours | Versailles | Villepinte | <i>Total M.A. sur le territoire français</i> | |
| 18% | 58% | 25% | 30% | 58% | 76% | 27% | 37% | |

| Etablissements pour peine | | | | | | | | | | | |
|---------------------------|-----------|---------------|---------------|----------------|---|---------------|----------------|----------|-----------|---------------|---|
| CSL Corbeil | CSL Gagny | CSL Montargis | CSL Villejuif | CSL Versailles | <i>Total CSL sur le territoire français</i> | CD Chateaudun | CD Chateauroux | CD Melun | MC Poissy | MC Saint Maur | <i>Total des établissements pour peine sur le territoire français</i> |
| 100% | 93% | 100% | 99% | 100% | 98% | 64% | 57% | 62% | 85% | 66% | 66% |

ANNEXE 6 : Liste des mesures proposées par Paul LORIDANT pour une politique du travail pénitentiaire

POSER UNE AMBITION

Mesure 1 : un programme quinquennal portant sur **10.000 emplois supplémentaires** en prison ;

Mesure 2 : un **appel à projets** en direction des acteurs économiques ;

Mesure 3 : l'obligation, pour toute construction ou rénovation de prison, de prévoir des espaces de travail modulables et de dimension proche des standards du monde de l'entreprise ;

Mesure 4 : prendre en compte dans la notation des directeurs d'établissements leurs efforts en matière de travail pénitentiaire.

FAIRE ENTRER LES ENTREPRISES EN PRISON, ATTRACTIVITE ET SELECTIVITE

Mesure 5 : solliciter les fondations d'entreprise pour un appui financier sur certains projets;

Mesure 6 : susciter des **parrainages d'ateliers** par des moyennes et grandes entreprises;

Mesure 7 : proposer aux salariés d'entreprises en préretraite des **actions de tutorat** auprès des détenus;

Mesure 8 : développer les lieux de stockage à proximité mais en dehors de l'enceinte des prisons pour faciliter les flux de marchandises;

Mesure 9 : assouplir et allonger la **journée pénitentiaire**;

Mesure 10 : ériger les prisons en **zones franches pénitentiaires** par une **exonération totale de cotisations sociales patronales**, à la fois pour la R.I.E.P. et pour les entreprises concessionnaires;

Mesure 11 : constituer un fichier national des entreprises et des dirigeants d'entreprises fautifs dans l'exécution de leur contrat de concession;

Mesure 12 : nouer des partenariats avec les chambres de commerce et les chambres de métiers;

Mesure 13 : créer une méthodologie de recrutement des entreprises;

Mesure 14 : développer les cellules d'appui au travail pénitentiaire dans les directions régionales;

Mesure 15 : renforcer les pénalités des entreprises fautives;

Mesure 16 : formaliser les engagements de l'entreprise en matière d'emploi;

Mesure 17 : transférer les ateliers gérés en fausse concession à la R.I.E.P.;

Mesure 18 : obliger les concessionnaires à délivrer un **certificat de travail** au détenu salarié.

RENOVER LE SERVICE PUBLIC DE L'EMPLOI PENITENTIAIRE, LA REFORME DE LA RIEP A L'ORDRE DU JOUR

Mesure 19 : créer un **Établissement Public Pénitentiaire de Réinsertion par le Travail et la Formation Professionnelle** ;

Mesure 20 : calquer le **financement du nouvel établissement public sur celui des entreprises d'insertion** ;

Mesure 21 : conduire une étude internationale sur les métiers du travail pénitentiaire ;

Mesure 22 : développer les métiers de la numérisation d'archives, de l'informatique et de la PAO ;

Mesure 23 : développer les services par le télétravail, et notamment les « callcenter » ;

Mesure 24 : relancer le secteur de l'artisanat et des métiers d'arts ;

Mesure 25 : préférer la création de micro-ateliers ;

Mesure 26 : accroître l'autonomie de gestion des ateliers en les érigeant en « centre de profits » ;

Mesure 27 : développer la formation continue de l'encadrement d'atelier dans le domaine de la gestion d'une part, dans le domaine social d'autre part ;

Mesure 28 : organiser de manière systématique des rencontres avec des intervenants extérieurs au sein des ateliers ;

Mesure 29 : consulter systématiquement la R.I.E.P. pour les achats réalisés par les établissements pénitentiaires ;

Mesure 30 : mieux définir les lots des marchés, le cas échéant avec les groupements privés chargés de la construction et de la réhabilitation des prisons, pour ne pas exclure a priori la R.I.E.P. ;

Mesure 31 : promouvoir activement la **clause sociale de recours au travail des détenus** ;

Mesure 32 : développer une **politique de marque vis-à-vis des entreprises et du grand public** « *en achetant ce produit, vous participez à l'indemnisation des parties civiles et à la réinsertion des détenus* » ;

Mesure 33 : généraliser le recours au niveau des ateliers de la R.I.E.P. à des agents commerciaux extérieurs payés à la commission.

DONNER UN SENS AU TRAVAIL PENITENTIAIRE, DROIT, AMBITION, FORMATION.

Mesure 34 : élaborer une **charte** du travail pénitentiaire ;

Mesure 35 : poser le **principe du contrat de travail** ;

Mesure 36 : proposer aux employeurs une option entre contrat de travail de droit commun et contrat de travail pénitentiaire, *sui generis* ;

Mesure 37 : aménager le mode et les motifs de rupture du contrat de travail ;

Mesure 38 : introduire en prison le droit commun du contrat de travail pour le temps de travail, la période d'essai et les congés payés ;

Mesure 39 : appliquer une restriction au droit du travail concernant le droit d'expression des salariés, le droit syndical et la représentation des salariés et le droit de grève ;

Mesure 40 : mener une étude pour déterminer la juridiction compétente en matière de contentieux nés de la relation de travail pénitentiaire ;

Mesure 41 : poser l'obligation de **cotisation à l'assurance chômage** ;

Mesure 42 : introduire les indemnités journalières pour maladie et accident du travail ;

Mesure 43 : généraliser le suivi médical pour l'ensemble des postes de travail sensibles, en concession ou à la R.I.E.P. ;

Mesure 44 : demander à l'inspection du travail d'envoyer ses observations directement aux concessionnaires, avec copie aux chefs d'établissement, et la charger du suivi de ces prescriptions ;

Mesure 44 : faire disparaître sur cinq ans le travail en cellule ;

Mesure 46 : supprimer les **frais d'entretien en établissement pénitentiaire** ;

Mesure 47 : porter le S.M.A.P. (Salaire Minimum de l'Administration Pénitentiaire) à **50 % du S.M.L.C. horaire** ;

Mesure 48 : rendre le S.M.A.P. (Salaire Minimum de l'Administration Pénitentiaire) obligatoire au service général d'ici 3 ans ;

Mesure 49 : réserver autant que possible le travail à façon aux maisons d'arrêt ;

Mesure 50 : lancer un plan de lutte contre l'indigence en maison d'arrêt ;

Mesure 51 : développer la formation professionnelle en maison d'arrêt ;

Mesure 52 : **introduire en prison les C.A.T.** (centres d'aide par le travail) pour les détenus présentant des handicaps ou des pathologies psychiatriques ;

Mesure 53 : favoriser **l'auto emploi** des détenus les plus qualifiés qui le souhaitent ;

Mesure 54 : adosser les nouveaux ateliers sur l'offre de formation existante ;

Mesure 55 : adosser les dispositifs de formation sur les ateliers existants ;

Mesure 56 : généraliser la **formation en alternance** ;

Mesure 57 : assujettir les concessionnaires et la R.I.E.P. **aux obligations de financement de la formation professionnelle continue de droit commun** ;

Mesure 58 : importer les outils juridiques de formation professionnelle existants, contrats de qualification et contrats d'aide à l'emploi, dans les ateliers de travail pénitentiaire ;

Mesure 59 : développer dans les ateliers les procédures de **validation des acquis professionnels** ;

Mesure 60 : décentraliser le C.N.O. (Centre national d'Orientation) et créer des C.N.O. régionaux ;

Mesure 61 : développer le travail en milieu ouvert en fin de peine ;

Mesure 62 : développer les libérations conditionnelles en fin de peine.

TABLE DES MATIERES

| | |
|-------------------------------------|---|
| Page de garde | 2 |
| Feuillet de titre | 3 |
| Sommaire | 4 |
| Table des abréviations | 5 |
| Glossaire | 7 |
| Introduction | 9 |

| | |
|--|----|
| <u>1^{ERE} PARTIE</u> : L'INAPPLICABILITE, <i>INTRA MUROS</i>, DU DROIT COMMUN DU TRAVAIL LIEE A LA FONCTION SECURITAIRE DU TRAVAIL PENITENTIAIRE | 21 |
|--|----|

| | |
|--|----|
| <u>CHAPITRE I</u> : L'ABSENCE DE CONTRAT DE TRAVAIL DU TRAVAILLEUR DETENU | 22 |
|--|----|

| | |
|---|----|
| <u>Section 1</u> : La qualification de contrat de travail légalement rejetée | 22 |
|---|----|

| | |
|--|----|
| §1 : La réunion des éléments constitutifs du contrat de travail | 22 |
|--|----|

| | |
|---|----|
| A- L'organisation du travail pénitentiaire | 23 |
|---|----|

| | |
|-----------------------------|----|
| 1- Le service général | 23 |
|-----------------------------|----|

| | |
|--|----|
| 2- La Régie Industrielle de Etablissements Pénitentiaires (RIEP) | 24 |
|--|----|

| | |
|-----------------------------------|----|
| 3- La concession de travail | 25 |
|-----------------------------------|----|

| | |
|--|----|
| B- L'application au travail pénitentiaire des critères du contrat de travail. | 26 |
|--|----|

| | |
|---|----|
| 1- La prestation du détenu au travail | 26 |
|---|----|

| | |
|---|----|
| 2- La rémunération du détenu au travail | 28 |
|---|----|

| | |
|--|----|
| 3- Le lien de subordination entre le détenu et son employeur | 29 |
|--|----|

| | |
|--|----|
| §2 : La justification du refus de qualification | 30 |
|--|----|

| | |
|--|----|
| A- L'explication juridique | 30 |
| B- L'explication politique | 33 |
| <u>Section 2</u> : La remise en cause de l'absence de contrat de travail ? | 36 |
| §1 : Examen de la conformité de l'absence de contrat de travail avec les textes | 36 |
| A- Examen de la conformité de l'absence de contrat de travail avec les textes internationaux | 37 |
| B- Examen de la conformité de l'absence de contrat de travail avec les textes nationaux | 39 |
| §2 : Vers un contrat de travail du détenu ? | 40 |
| A- Le projet de loi pénitentiaire | 41 |
| B- Le devenir du projet de loi pénitentiaire | 43 |
| <u>CHAPITRE II</u> : L'ABSENCE DE STATUT PROTECTEUR DU TRAVAILLEUR DETENU | 45 |
| <u>Section 1</u> : La précarité du statut individuel du travailleur détenu | 45 |
| §1 : L'inapplicabilité des règles minima protectrices du salarié libre | 46 |
| A- Aux extrémités de la relation de travail | 46 |
| B- Au stade de l'exécution de la relation de travail | 48 |
| §2 : L'explication de l'insuffisante protection du statut individuel du travailleur détenu | 51 |
| A- Une sécurité contraignante | 51 |
| B- Une concurrence sévère | 53 |
| <u>Section 2</u> : L'absence de statut collectif du travailleur détenu | 55 |

| | |
|--|----|
| §1 : L'inapplicabilité des règles minima protectrices du salarié libre | 56 |
| A- L'absence de droit à la revendication collective | 56 |
| B- L'échec de l'instauration d'un statut collectif | 58 |
| §2 : L'explication de l'insuffisante protection du statut collectif du travailleur détenu | 60 |
| A- Une sécurité contraignante | 60 |
| B- Un intérêt commun incertain | 62 |

**2^{EME} PARTIE : L'EMERGENCE, INTRA MUROS, D'UN DROIT DU TRAVAIL
SUI GENERIS LIEE A LA FONCTION MORALISATRICE DU TRAVAIL
PENITENTIAIRE** 65

**CHAPITRE I : L'EMERGENCE D'UN DROIT AU TRAVAIL
PENITENTIAIRE.....** 66

Section 1 : Un droit au travail légalement reconnu 66

§1 : De l'obligation au travail au droit au travail

 A- Une évolution nécessaire pour l'administration pénitentiaire

 B- Une évolution nécessaire pour le détenu

§2 : De la consécration légale aux analyses doctrinales

 A- Une consécration incomplète

 B- Des analyses critiques

Section 2 : Un droit au travail difficilement applicable 74

§1 : Les obstacles extrinsèques au monde carcéral

| | |
|---|-----------|
| A- Une simple obligation de moyens à la charge de l'administration pénitentiaire | 75 |
| B- Une opinion publique réticente | 77 |
| §2 : Les obstacles intrinsèques au monde carcéral | 79 |
| A- Une population carcérale vulnérable | 79 |
| B- Une situation peu favorable | 81 |
| | |
| CHAPITRE II : L'EMERGENCE DE CONDITIONS DE TRAVAIL PROCHES DU DROIT COMMUN | 83 |
| | |
| <u>Section 1</u> : Des conditions de travail en progression vers le droit commun | 83 |
| | |
| §1 : Des conditions empruntées au droit commun | 84 |
| A- Les conditions théoriquement équivalentes | 84 |
| B- La subsistance pratique de divergences | 86 |
| §2 : Des conditions inspirées par le droit commun | 88 |
| A- La rémunération du travail carcéral | 89 |
| B- L'organisation et les méthodes du travail carcéral | 91 |
| | |
| <u>Section 2</u> : Des conditions de travail équivalentes au droit commun ? | 93 |
| | |
| §1 : L'impossible importation, <i>intra muros</i> , du droit commun du travail | 93 |
| A- Les conditions applicables <i>intra muros</i> | 94 |
| B- Les conditions inapplicables <i>intra muros</i> | 95 |
| §2 : Le nécessaire développement, <i>intra muros</i> , d'un droit du travail <i>sui generis</i> | 97 |
| A- Les mesures proposées | 97 |
| B- Le statut du droit du travail pénitentiaire | 99 |

| | |
|--|------------|
| Conclusion | 102 |
| Bibliographie | 104 |
| Annexes | 111 |
| - <u>Annexe 1</u> : Cass. Soc. 17 décembre 1996, Glaziou c. ministère de la justice..... | 112 |
| - <u>Annexe 2</u> : Répartition de l'emploi des détenus de 1996 à 2000 | 114 |
| - <u>Annexe 3</u> : Répartition de la population carcérale suivant le niveau d'instruction | 115 |
| - <u>Annexe 4</u> : Evolution du taux d'emploi de 1993 à 2000 | 116 |
| - <u>Annexe 5</u> : Taux d'activité par établissement dans la direction régionale de Paris en février 2002 | 117 |
| - <u>Annexe 6</u> : Liste des mesures proposées pour une nouvelle politique du travail pénitentiaire..... | 118 |
| | |
| Table des matières | 122 |