



Université
de Lille

Mémoire de recherche

Master mention droit social parcours droit du travail

Faculté des sciences juridiques, politiques et sociales | Université de Lille

Année universitaire 2022-2023

Le droit du travail pénitentiaire

Présenté par Hugo CANCEL

Sous la direction de Madame la professeure Céline LEBORGNE-INGELAERE

Les opinions exprimées dans ce mémoire sont propres à leur auteur et n'engagent, ni les responsables de la formation, ni l'Université de Lille.

Remerciements

A Madame LEBORGNE-INGELAERE qui a dirigé ce mémoire, pour sa disponibilité et ses conseils précieux qui ont permis de guider cette réflexion.

Au Cabinet CALIFANO-BAREGE-BERTIN qui m'ont encouragé et permis de développer ma réflexion.

A Lou qui m'a accompagné, soutenu depuis cinq années et permis de rejoindre cette faculté.

A mes amis lillois, sans qui ces deux années de Master n'auraient pas eu la même saveur.

A ma famille, pour leurs conseils et leur soutien infailible.

Bonne lecture.

RESUME

Depuis la loi du 22 juin 1987, le travail n'est plus obligatoire pour les détenus. Pour autant, cela n'a pas permis de voir appliquer au travail pénitentiaire, un régime semblable à celui du droit commun. En effet, les détenus travailleurs font face à une absence de statut individuel et collectif et sont soumis aux règles du Code de procédure pénale. La réforme pénitentiaire de 2009, présentée comme une réforme ayant vocation à modifier les conditions d'exécution du travail pénitentiaire n'a pas permis de reconnaître davantage de droits aux détenus. Par ailleurs, par l'instauration de l'obligation d'activité, le travail avait un rôle occupationnel qui permettait de garantir la sécurité dans les établissements pénitentiaires. Ce rôle du travail pénitentiaire couplé avec l'absence de statut individuel et collectif des détenus était expliqué, par l'Administration pénitentiaire, comme une volonté de garantir la sécurité dans les établissements, mais également de rendre attractive cette main d'œuvre. Face à la Mondialisation et à la flexibilité du travail des mains d'œuvres « *low-cost* » propres aux pays émergents, la nécessité de conserver la part d'attractivité du travail pénitentiaire apparaissait primordiale.

C'est dans la volonté de venir combattre le « *sous-statut* » des détenus travailleurs, que la réforme pénitentiaire de 2021 s'est érigée. Par la promesse antérieure du pouvoir politique, la loi du 22 décembre 2021 pour la confiance dans les institutions judiciaires a mis en place un contrat *sui generis* pour les travailleurs détenus. Ainsi, dès le 1^{er} mai 2022, l'engagement contractuel du détenu travailleur est soumis à la conclusion du Contrat d'Emploi Pénitentiaire. De plus, la législation française voit apparaître un nouveau code, souhaité depuis de nombreuses années, le Code Pénitentiaire. Désormais, la majeure partie des règles du travail pénitentiaire sont régies par ce code, et le lien entre la peine privative de liberté et le travail devient, de plus en plus, abstrait.

Pour autant, l'évolution du travail pénitentiaire ne s'arrête pas là puisque le pouvoir réglementaire vient consacrer les droits sociaux des travailleurs incarcérés par l'Ordonnance du 19 octobre 2022 relative aux droits sociaux des détenus. Cette Ordonnance vient signer l'achèvement de la réforme pénitentiaire en rapprochant de manière quasi-identique, les droits accordés aux salariés libres et les droits des travailleurs détenus. Malgré ces évolutions notables, le législateur a souhaité conserver la flexibilité de la main d'œuvre pénitentiaire en refusant de reconnaître l'existence de droits collectifs pour le détenu. Par cette réforme pénitentiaire, nous espérons que le droit au travail pénitentiaire, aura vocation à devenir un véritable droit du travail pénitentiaire.

Sommaire

INTRODUCTION	13
1ÈRE PARTIE : LA NON-APPLICATION DU DROIT DU TRAVAIL AUX DÉTENUS TRAVAILLEURS : GARANTIE DE LA SECURITE.....	21
CHAPITRE 1 : L'ABSENCE DE CONTRAT DE TRAVAIL DU TRAVAILLEUR DÉTENU	21
CHAPITRE 2 : LE DENI DE RECONNAISSANCE DU STATUT INDIVIDUEL ET COLLECTIF DU TRAVAILLEUR DÉTENU.....	42
2EME PARTIE : LA RECONNAISSANCE D'UN DROIT DU TRAVAIL <i>SUI GENERIS</i> POUR LES TRAVAILLEURS DÉTENUS	59
CHAPITRE 1 : LA REFORME PENITENTIAIRE DE 2021 : UNE INTERVENTION CONTROVERSEE	60
CHAPITRE 2 : LA CONSECRATION DES DROITS SOCIAUX DES DETENUS PAR LA REFORME PENITENTIAIRE DE 2022	76
CONCLUSION	97
BIBLIOGRAPHIE	99
ANNEXES	107

Table des abréviations

CDAPH	Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées
CEC	Compte d'engagement citoyen
CEDH	Convention européenne des droits de l'Homme
CEP	Contrat d'emploi pénitentiaire
CESDH	Convention européenne de sauvegarde des droits de l'Homme
CGLPL	Contrôleur général des lieux de privation de liberté
CPA	Compte personnel d'activité
CPF	Compte personnel de formation
CPP	Code de procédure pénale
CRNS	Centre national de la recherche scientifique
CSE	Comité social et économique
DAP	Direction de l'Administration pénitentiaire
DPS	Détenus particulièrement signalés
DUERP	Document unique d'évaluation des risques professionnels
IRP	Instance(s) représentative(s) du personnel
JAP	Juge de l'application des peines
PACTE	Plan d'action pour la croissance du travail et de l'emploi en milieu pénitentiaire
QPC	Question prioritaire de constitutionnalité
RIEP	Régie industrielle des établissements pénitentiaires
RPE	Règles pénitentiaires européennes
RSI	Régime social des indépendants
SEP	Service de l'emploi pénitentiaire
SMIC	Salaire minimum interprofessionnel de croissance
TIG	Travail d'intérêt général
TV	Télévision
VIP	Very Important Person

Le droit du travail pénitentiaire

INTRODUCTION

Lors de son discours du 06 mars 2018¹, le président de la République, Emmanuel Macron convenait qu' « *on ne peut pas demander à des détenus de respecter la société, de pouvoir se réinsérer en elle si on nie la dignité et les droits de ces individus.* » Cette phrase n'est pas vide de sens dès lors qu'elle fait le constat que les détenus ne bénéficient pas de droits égaux à ceux reconnus aux citoyens libres, ce qui nécessairement freine la réinsertion de ces détenus dans la société. Bien que ce constat ait été érigé avant ce discours, le discours du Président de la République vient mettre en exergue, une nouvelle fois, les lacunes du droit français dans la reconnaissance du statut de détenu ainsi que les protections qui doivent nécessairement en découler.

En effet, ce constat n'est autre que le reliquat de la conception du travail pénitentiaire qui a longtemps guidé le législateur français.

Le travail pénitentiaire induit d'une part, le travail pour lequel subsiste un ensemble de règles spécifiques à celui-ci. Dans le même sens, la localisation induite par le terme « *pénitentiaire* », indique que celui-ci est principalement régi par les dispositions pénales.

Dans un premier temps, il convient de définir le droit du travail comme l'ensemble des règles applicables aux relations individuelles et collectives de travail émanant de la relation de travail entre les employeurs et les salariés². Le but de celui-ci étant principalement de garantir des droits et d'assurer la protection des salariés, il apparaît également comme une garantie de

¹ Discours du Président de la République à l'Ecole Nationale d'Administration Pénitentiaire, prononcé le 06 mars 2018

² <https://code.travail.gouv.fr/droit-du-travail>

protection de l'emploi. En réalité, le droit du travail est la concession entre le volet social et économique découlant des relations de travail.

Dans un second temps, le volet pénitentiaire du droit pénal répond lui aussi à des questions d'ordre social et économique puisque la fonction première de la peine privative de liberté, est de mettre à l'écart les individus pouvant représenter une menace pour la société. Cette mise à l'écart permet en principe de garantir la paix sociale entre les individus. En effet, le droit pénitentiaire s'analyse comme une branche du droit pénal, ayant pour objectif l'organisation de cadre d'exécution de la peine et d'autres mesures de protection sociale et de sauvegarde des droits d'une personne entrée en conflit avec la société.

Historiquement, le terme travail de son étymologie « *tripalium* »³, désignait de son origine latine, un instrument de torture composé de trois pieux. Cette étymologie a longtemps été poursuivie mais également contestée. Pour autant, le terme « *travail* » a longtemps envié la signification qu'on lui connaît aujourd'hui.

Le travail était essentiellement affilié à la peine privative de liberté. Cette association a créé « *le travail pénal* » terme qui lie la peine et le travail. Cette « *fusion* » avait essentiellement une fonction punitive et rédemptrice pour le détenu. Toutefois, le travail des personnes condamnées n'a pas toujours été réalisé au sein d'établissements pénitentiaires.

Dès la fin du Moyen-âge, le pouvoir royal instaure les galères. Ces galères symbolisaient pour l'Homme condamné, une mise à l'esclavage. Le condamné devenait un esclave au profit du pouvoir royal, et ce, dans une volonté de consacrer, d'une part, la punition de l'Homme condamné et d'autre part, la puissance du pouvoir royal. Ces galères étaient souvent instituées pour des peines de trois, cinq, six ou neuf ans bien que l'historiographie démontre avec certitude que la durée de ces galères pouvait atteindre la perpétuité. En réalité, la perpétuité n'avait que très peu d'importance puisque les galères conduisaient généralement à la mort de ces condamnés. Pour autant, l'intérêt financier du royaume pouvant justifier l'instauration des galères, n'a pas été l'objectif premier. En effet, le but principal était de consacrer la puissance du Royaume et plus généralement, celle de la royauté.

La peine des galères se définissait comme la punition du condamné, à payer sa dette envers la société. Cette vision du travail expiatoire⁴ est bien lointaine de la vision rémunératrice

³ Terme latin considéré comme faisant référence à un instrument de torture composé de trois barres de bois

⁴ Vision du travail comme un châtement visant à réparer ses erreurs

que l'on détient du travail contemporain. En effet, la Bible atteste que « *Quand quelqu'un mange, boit et profite des résultats de son travail, c'est un don de dieu* » (Ecclésiaste 3 :13). Cet aspect rémunérateur du travail s'assimile principalement au travail contemporain puisque l'histoire démontre avec certitude que celui-ci induisait, auparavant, à une punition des plus pénibles pour l'Homme.

Pour autant, lorsque les galères ont vu leur intérêt diminuer considérablement, la fonction expiatoire du travail a été longuement conservée dans l'esprit de la société. La majeure partie des penseurs du XIXe siècle s'accordaient à dire que le travail avait un rôle réformateur pour les détenus. Pour ne citer que lui, Voltaire disait « *Forcez les hommes au travail, et vous les rendrez honnêtes* »⁵. Le rôle expiatoire accordé au travail et plus particulièrement, au travail pénitentiaire avait dicté la pensée de tous les Hommes de l'état, mais aussi des philosophes traitant de la peine privative de liberté. En ce sens, la peine des galères fut supprimée par Ordonnance de Louis XV en 1748⁶, qui déclarait aussitôt la conservation du travail forcé en affirmant que « *les chiourmes seront gardées à terre dans les bagnes, salles de force ou autres lieux destinés pour les renfermer* ». Ainsi, en réponse à cette Ordonnance, et afin d'accueillir les forçats, le bague de Toulon, premier en France, a été construit en 1749 au sein d'une zone portuaire de la ville.

Les forçats, travailleurs du bague portuaire, se livraient à des travaux arsenaux sur le port, dans l'arsenal, dans la corderie des navires, mais aussi dans les carrières de pierres⁷. La pénibilité du travail était souvent associée à la dangerosité du condamné, plus celui-ci avait été lourdement condamné, plus la pénibilité de son travail était élevée. La peine de « *fers* » était très étroitement liée avec la mise en place du bague puisque cette peine consistait à flétrir le corps des condamnés par une empreinte au fer brûlant, afin de conditionner ceux-ci à la durée de leur peine. L'article 20 du Code pénal de 1810 disposait par ailleurs que « *Quiconque aura été condamné à la peine des travaux forcés à perpétuité, sera flétri, sur la place publique, par l'application d'une empreinte avec un fer brûlant sur l'épaule droite.* »

Cette empreinte correspondait aux lettres « *T et P* » lorsque les forçats étaient condamnés aux travaux forcés à perpétuité, et seulement à la lettre « *T* » lorsque ceux-ci étaient condamnés aux travaux forcés pour un temps déterminé.

⁵ François-Marie Arouet, dit VOLTAIRE, Pol. et lég Délits et peines, Peine de mort

⁶ Ordonnance du 27 septembre 1748, Louis XV

⁷ PETIT (J.-G), CASTANT (N.) et al., Histoire des galères, bagnes et prisons, Bibliothèque historique Privat, 1991, Toulouse : Privat, 368 p.

Durant les années 1840, les Hommes du pouvoir commencent à s'inquiéter de la concentration des bagnards⁸ et considèrent que ceux-ci représentent une menace importante pour la société civile. Au même titre que les Anglais, il est décidé d'exporter ces bagnes vers les territoires coloniaux afin d'écarter ces Hommes condamnés de la population civile. En ce sens, Napoléon III a décidé d'exporter les condamnés en Guyane, territoire français du fait de la colonisation. Cette déportation a conduit à empêcher tout retour des forçats dans les territoires français métropolitains, les Hommes ayant bafoué la loi seront donc condamnés à vivre *extramuros*. Ancêtres du transport pénitentiaire, les forçats sont transportés des bagnes de Toulon, Brest et Rochefort par des « *vaisseaux prisons* », ces trajets se font dans des conditions inhumaines en raison du nombre important de condamnés entassés dans les navires. Ces navires conduisent les condamnés rassemblés à Saint-Martin-de-Ré vers Saint-Laurent-du-Maroni devenue la véritable capitale du travail pénitentiaire forcé.

Il aura fallu attendre plus de 50 ans pour que la loi du 4 février 1893 implique la construction de prisons cellulaires telles qu'on les connaît aujourd'hui. En effet, bon nombre de ces prisons sont encore en fonction actuellement. L'architecture est sensiblement la même pour tous les établissements, caractérisée par un « *camembert* »⁹ du fait du rond-point central d'où partent les ailes de détention accompagnées des cours de promenade. Le but de cette architecture était de pouvoir surveiller les ailes de détentions par un endroit central. Pour autant, la peine d'emprisonnement n'est pas nouvelle puisque le Code criminel révolutionnaire de 1791 instituait déjà la prison comme lieu d'accomplissement de la peine. En revanche, les prisons étaient effacées, au profit du travail forcé notamment les galères suivies par les bagnes.

La fonction punitive de la peine privative de liberté n'a pas pour autant disparu à la suite de la disparition des bagnes. En effet, il aura fallu attendre la loi du 22 juin 1987¹⁰ relative au service public pénitentiaire, pour que l'intérêt de la peine privative de liberté passe de la volonté expiatoire à la promotion de la réinsertion sociale. Contrairement aux bagnes coloniaux, le but n'est pas d'éloigner les condamnés de la société civile mais bien de les réinsérer dans la société et ainsi éviter les comportements déviants.

⁸ Nom donné, au temps de la transportation, aux condamnés aux travaux forcés

⁹ Expression induisant une répartition par quartier

¹⁰ Loi n° 87-432 du 22 juin 1987 relative au service public pénitentiaire

Bien que le travail ne soit plus un élément de la peine depuis le décret du 12 septembre 1972¹¹, il n'en demeure pas moins obligatoire, et ce, en vertu de l'ancien article 720 du Code de procédure pénale qui disposait que « *Les condamnés à des peines privatives de liberté pour des faits qualifiés de crimes ou délits sont astreints au travail.* » Cette obligation de travail conduisait à infliger des sanctions disciplinaires aux détenus ne souhaitant pas se soumettre à celle-ci. La finalité reste la même, le détenu est obligé de travailler, et ce, au détriment de sa volonté. L'absence de volonté du détenu apparaît contraire à la réinsertion dès lors qu'il est difficilement envisageable pour le détenu de se créer une identité sociale sans même y avoir consenti.

La loi du 22 juin 1987¹² vient mettre un terme à l'obligation du travail induite par l'ancien article 720 du Code de procédure pénale. Par cette même loi, cet article a été modifié et prévoit désormais que les établissements pénitentiaires doivent prendre « *toutes dispositions pour assurer une activité professionnelle aux personnes incarcérées qui en font la demande.* » Cette loi a été une consécration de la dynamique nouvelle par laquelle la création d'une identité sociale et la réinsertion seront les nouveaux vecteurs de la peine privative de liberté.

Bien que plus obligatoire, le travail reste un élément essentiel de la peine puisqu'il permet, d'une part, d'occuper les détenus afin d'éviter les débordements et les mutineries, mais aussi de conditionner les détenus à obtenir des revenus par le travail afin de faciliter leur réinsertion dans la société. D'autre part, il permet aux détenus de survenir à leurs besoins. Le coût de la vie en prison se situait aux alentours de deux-cent euros par mois selon le rapport sénatorial établi par Paul LORIDANT en 2002¹³. Il convient tout de même de rappeler que le coût de la vie en 2002 n'a rien à voir avec le coût de la vie actuelle. Dans le même sens, les besoins des détenus ne sont plus les mêmes et nécessitent des revenus plus importants. Outre les mandats familiaux, ce besoin financier se traduit principalement par la volonté pour les détenus d'exercer un travail. Les détenus peuvent « *cantiner* »¹⁴ afin de subvenir à leurs besoins bien que le « *cantinage* » induise des prix parfois trois à quatre fois supérieurs aux prix habituels.

¹¹ Décret n°72-852 du 12 septembre 1972 modifiant certaines dispositions du Code de procédure pénale

¹² Cf. supra, note.67

¹³ Prisons : Le travail à la peine, Paul LORIDANT, Rapport d'information n° 330 (2001-2002), 19 juin 2002

¹⁴ Le fait pour un détenu, d'acheter des provisions à la cantine d'une prison (Tabac, denrées alimentaires...)

Durant l'année 2020, le travail pénitentiaire concerne seulement 20 000 détenus, soit 28 % de la population carcérale¹⁵. Ce besoin de « *cantiner* » ne se traduit pas réellement par les statistiques puisqu'il apparaît que le travail reste encore marginal dans les lieux de détention.

Dans le même sens, une étude de 2022 par la Direction de l'Administration Pénitentiaire, s'est intéressée à la durée entre l'entrée en détention et l'obtention d'un premier emploi. Ce rapport établit que 25 % des personnes détenues ne travailleront pas après 3 ans d'incarcération. À l'inverse, près de 75 % des détenus obtiennent un travail dans les premiers mois de détention. Pour autant, ce premier emploi n'a pas forcément vocation à s'inscrire dans la durée.

Afin de parvenir à rendre le travail pénitentiaire essentiel, l'administration pénitentiaire a mené une action volontariste dans le cadre du plan PACTE 1 durant les années 1997 à 1999. En partie grâce à la mise en place du PACTE 1, le taux d'occupation des détenus est passé de 40% en 1994 à 46,5% en 2000. Le but de PACTE 1 était d'augmenter le nombre de journées travaillées de 25 %, cet objectif a été rempli à près de 97%. Dans la même dynamique, l'administration pénitentiaire a mis en place le PACTE 2 en 2001, comprenant trois objectifs : « *procurer une activité rémunérée à tout détenu qui en fait la demande* » ; « *améliorer la cohérence des dispositifs d'insertion* » ; « *rapprocher le travail pénitentiaire du droit commun* ». Le constat est le même que pour le PACTE 1, de sorte que les objectifs souhaités ont été remplis que partiellement en laissant subsister de nombreuses lacunes notamment s'agissant du rapprochement souhaité entre le travail pénitentiaire et le droit commun. Ce constat permet d'être mis en évidence puisque plus de 20 ans après, le législateur a dû légiférer sur cette question afin de garantir aux détenus des droits supplémentaires, et rapprochés du droit commun notamment en matière de travail.

Pour étudier le droit du travail pénitentiaire, il convient de mettre en lumière les règles anciennement édictées ainsi que les apports législatifs récents en matière de droit du travail pénitentiaire. Cette analyse a pour but de faire le constat contemporain des droits des détenus en matière de travail et leur efficacité.

Premièrement, la présente étude portera sur « *le travail pénitentiaire* ». Afin de définir cette notion et ainsi délimiter l'objet de la recherche, la définition du travail pénitentiaire se limitera à la spatialité de la prison et sera nécessairement exclu, le travail effectué par les

¹⁵ *Le travail en prison, en France, en 2020*, Observatoire internationale des prisons, 2020

détenus à l'extérieur de la prison. La définition retenue sera donc la plus simple à aborder du travail pénitentiaire, à savoir, le travail, exécuté dans la prison, réalisé par les détenus à l'occasion de leur peine privative de liberté.

Dès lors, il conviendra d'exclure de la présente étude, le travail accompli sous le régime de semi-liberté qui consiste pour le détenu, de travailler à l'extérieur de l'établissement pénitentiaire sous un régime de droit commun. A l'inverse du travailleur commun, celui-ci devra, lorsqu'il ne travaille pas, réintégrer le centre de semi-liberté. Le centre de semi-liberté diffère de l'établissement pénitentiaire en ce qu'il a pour objectif de garantir l'effectivité de la réinsertion du détenu.

De même, les différentes missions extérieures ne pourront être l'objet de cette étude dès lors que la tâche accomplie par le détenu est réalisée *extramuros*¹⁶. En effet, le but est de rapprocher les conditions du travail des détenus avec celui des travailleurs libres. A la différence du régime de semi-liberté, le détenu doit réintégrer l'établissement pénitentiaire et non le centre de semi-liberté. Dès lors, ce type de travail pénitentiaire sera exclu de la présente étude afin que celle-ci porte, essentiellement, sur le travail pénitentiaire *intramuros*¹⁷.

Dans le même sens, le Travail d'Intérêt Général (TIG) sera exclu de notre étude dès lors qu'il est défini comme une méthode alternative à l'emprisonnement. En effet, il s'agit d'une peine alternative à l'emprisonnement conduisant le condamné à effectuer un travail pour le compte de la Société sans bénéficier d'une rémunération. De plus, le TIG revêt un caractère volontaire pour le détenu puisque dans le cas où le condamné refuse l'exécution de TIG, l'emprisonnement restera la condamnation par défaut. Ce travail d'intérêt général est donc aucunement lié avec la peine privative de liberté et ne pourra entrer dans notre définition du travail pénitentiaire.

En définitive, le travail pénitentiaire comme il a été défini, s'entend par le travail accompli dans le cadre d'une peine d'emprisonnement à l'intérieur des murs de la prison. Il n'y a pas lieu de distinguer les différents types d'établissements dans lesquels sont exécutés la peine du condamné. De fait, les condamnés à des peines d'emprisonnement seront couverts par notre étude peu important l'endroit d'exécution de la peine, que ce soit en centre de détention, maison centrale ou encore en maisons d'arrêt.

¹⁶ Expression latine signifiant « *hors des murs* »

¹⁷ Expression latine signifiant « *entre les murs* »

Après avoir délimité de la présente étude, il conviendra de se poser la question suivante :

Peut-on envisager l'application du droit du travail aux travailleurs détenus tout en conservant les exigences de sécurité nécessaires, propres au milieu carcéral ?

La non-application du contrat de travail pour les travailleurs détenus semble être une limite importante à la reconnaissance d'un statut tant individuel que collectif. En dépit de ce rapprochement, il est difficile d'envisager la réinsertion sociale des détenus. Marginalisé de la société par la détention, le travail doit permettre de conserver une part d'humanité par le sentiment d'appartenance à la société.

Ainsi, la non-application du droit commun pour les travailleurs détenus s'explique en grande partie par les impératifs de sécurité propre au milieu carcéral (Partie 1). Pour autant, le législateur est intervenu pour remédier au « sous-statut » du détenu en consacrant un droit du travail sui generis (Partie 2).

1ÈRE PARTIE : LA NON-APPLICATION DU DROIT DU TRAVAIL AUX DÉTENUS TRAVAILLEURS : GARANTIE DE LA SECURITE

La dimension sécuritaire des établissements pénitentiaires est le vecteur de toutes les décisions prises par celles-ci mais aussi des lois qui les encadrent. Le but de ces règles est de garantir le calme au sein de ces établissements en évitant les mutineries, mais aussi toute forme de violence pouvant naître en prison. Le travail carcéral permet à l'administration pénitentiaire d'occuper les détenus durant leurs peines et ainsi, éviter les tensions dans la prison. C'est en raison de cette dimension sécuritaire ainsi que les modalités de détention des détenus que les détenus ne peuvent bénéficier d'un contrat de travail (Chapitre 1) tout en étant privé du bénéfice de la reconnaissance d'un statut individuel et collectif (Chapitre 2)

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

La doctrine définit le contrat de travail comme une « *la convention par laquelle une personne s'engage à exécuter au profit d'une autre et sous sa subordination, un travail moyennant une rémunération appelée salaire* ». Le travail pénitentiaire semble pleinement remplir les conditions évoquées par la doctrine en ce que le détenu est soumis à l'administration pénitentiaire, il exécute un travail donné et il est rémunéré pour celui-ci. Afin d'éviter le questionnement, le législateur a refusé la qualification de contrat de travail à l'activité exercée par les détenus (Section 1). Pour autant, les récentes réformes mettent en cause cette absence d'encadrement légal et auront vocation à remettre en cause cette absence (Section 2).

SECTION 1 : LE REJET DE QUALIFICATION DU CONTRAT DE TRAVAIL PAR LE LÉGISLATEUR

Afin de caractériser l'existence d'un contrat de travail, trois éléments doivent être réunis : une prestation de travail ; une rémunération ; un lien de subordination

Ces trois éléments doivent être analysés au regard de l'activité exercée par les détenus (§1), et ce, dans le but de comprendre les raisons de l'exclusion de qualification du contrat de travail (§2).

§1 : LES ÉLÉMENTS INHÉRENTS AU CONTRAT DE TRAVAIL

Afin de déceler toute forme d'activité soumis à un contrat de travail, il est nécessaire de mettre en exergue l'organisation du travail pénitentiaire au sein du système carcéral (A) tout en rapprochant les conditions du contrat de travail de droit commun à cette organisation propre aux établissements pénitentiaires (B).

A. L'organisation du travail pénitentiaire

Depuis la loi du 22 juin 1987 et la disparition du travail obligatoire, le travail pénitentiaire évolue constamment et tend à se rapprocher du type « *justice model* » ; le but principal est de faire de la prison, un lieu d'enseignement pédagogique afin de garantir la réintégration du détenu par le travail et la contractualisation qui en découle. Cette initiative était freinée par la réalité puisque quelques années plus tard, le sénateur Paul LORIDANT rendait un rapport afin de souligner l'absence du droit du travail pour les travailleurs détenus ainsi que l'absence d'effectivité de la réinsertion par le travail pénitentiaire. Afin de répondre à la demande du travail mais aussi à la volonté des détenus, l'Administration pénitentiaire organise le travail pénitentiaire en six cadres juridiques : le service général, la concession de main d'œuvre, l'insertion par l'activité économique ou dans le cadre d'une convention entre établissements pénitentiaires ainsi que le service de l'emploi pénitentiaire. De plus, deux autres

régimes s'ajoutent aux précédents, bien que très peu utilisés par les détenus, ils peuvent travailler pour leur propre compte ou pour le compte d'une association.

1. Le service général

L'article D433-3 du Code de procédure pénale énonçait que « *Dans chaque établissement, des personnes détenues sont affectées au service général de l'établissement pénitentiaire, en vue de maintenir en état de propreté les locaux de la détention et d'assurer les différents travaux nécessaires au fonctionnement des services. Elles sont rémunérées suivant le taux horaire fixé par l'article D. 432-1.* »

Par ailleurs, les détenus affectés au service général de l'établissement pénitentiaire étaient déterminés de « *préférence parmi les condamnés ; des prévenus ne peuvent être désignés qu'avec l'accord préalable du magistrat saisi du dossier de la procédure* ». Cette affectation prioritaire semblait être mise en place dans le but de garantir, la continuité du service général de l'établissement pénitentiaire et ainsi ne pas confier prioritairement aux détenus n'ayant pas encore été jugés, ces tâches relatives à l'entretien de la prison.

Le travail au service général de l'établissement pénitentiaire implique nécessairement des conditions impérieuses de sécurité dès lors que le travailleur détenu est amené à se déplacer librement dans les locaux de la prison et est soumis à un contact permanent avec les autres détenus ainsi que les membres de l'administration pénitentiaire. Ce type de travail ne pourrait être confié à des détenus avec un passé carcéral compliqué notamment par des évasions, tentatives ou quelconques formes de violence. Dans le même sens, les détenus inscrits au répertoire des DPS ne doivent pas faire l'objet d'un classement au sein du service général de la prison.

2. La Régie industrielle des établissements pénitentiaires (RIEP)

La RIEP a été créée par la loi de finances n°50-1615 du 31 décembre 1950. Elle est dirigée par le Service de l'emploi pénitentiaire (SEP), nouvelle appellation depuis 1998. Les détenus travaillent en atelier et produisent des biens, dont la charge de vente incombe à l'Administration pénitentiaire. La RIEP dispose d'une autonomie financière, ce qui lui permet d'être exonérée d'intermédiaire tel que le trésor public. En effet, elle est pleinement autonome dans sa gestion bien que ses opérations soient dûment contrôlées par la Cour des comptes.

L'article D-103 du Code de procédure pénale précisait que le travail des détenus résulte d'une convention conclut entre l'établissement pénitentiaire et le SEP. Ce rapprochement

contribuait considérablement à garantir la réinsertion des détenus. De surcroît, les détenus travaillant dans la RIEP percevaient une rémunération plus élevée que les autres travailleurs détenus. Cette rémunération était plus élevée afin de se rapprocher au plus près des conditions de travail du travailleur libre.

Afin d'être le plus efficace possible, la RIEP est surtout présente dans les établissements pour peine bien qu'elle subsiste dans certaines maisons d'arrêts.

3. Le travail en concession

Le travail en concession implique que l'administration pénitentiaire fournisse la main-d'œuvre à des entreprises en contrepartie d'une redevance. Le but étant de faire travailler les détenus et que ce travail soit profitable d'une part, aux détenus, et d'autre part, à l'Administration pénitentiaire ainsi qu'aux entreprises privées.

Pour garantir l'effectivité du travail en concession, chaque opération doit donner lieu à un contrat entre l'administration pénitentiaire et les entreprises privées. Ces contrats relèvent notamment le nombre de personnes détenus ayant vocation à travailler à l'occasion de ce contrat, au montant des rémunérations ainsi que la durée. Le contrat de concession contient treize articles reprenant la qualité du concessionnaire, la durée du contrat, la rémunération dans sa globalité, les garanties, la protection sociale et également des garanties liées à l'hygiène et la sécurité des détenus.

Il convient de souligner la proximité des conditions de travail en concession et les conditions de travail du travailleur libre. En effet, l'article D433-1 du Code de procédure pénale disposait que *« Les conditions de rémunération et d'emploi des personnes détenues qui travaillent sous le régime de la production sont fixées par convention conclue entre l'administration pénitentiaire et l'entreprise concessionnaire la structure d'insertion par l'activité économique ou l'entreprise adaptée, en référence aux conditions d'emploi à l'extérieur, en tenant compte des spécificités de la production en milieu carcéral et dans le respect du taux horaire minimal fixé à l'article D. 432-1. »*

Bien que l'article cité ci-avant prévoyait la proximité du travail carcéral avec celui du travailleur libre, en réalité, les détenus ne bénéficient pas des mêmes droits notamment au regard de la rémunération puisque l'article D432-1 du Code de procédure pénale prévoyait un montant entre 20% et 45% au maximum du SMIC. Les travailleurs détenus étaient donc moins rémunérés que les travailleurs communs.

S'agissant de la surveillance et le contrôle des travailleurs détenus, il est en principe effectué par des préposés des entreprises ayants conclus un contrat de concession avec l'Administration pénitentiaire. Pour autant, en pratique, il était très fréquent que cette mission incombe aux surveillants de l'établissement pénitentiaire dans lequel, le travail est effectué.

4. Le travail au titre de l'insertion économique

Ce type de travail permet aux personnes détenues ayant d'importantes difficultés sociales et professionnelles de bénéficier d'une réinsertion adaptée. Par ailleurs, cette réinsertion avait lieu en milieu fermé, dans les locaux mêmes de la prison. Pour permettre l'implantation de ces structures d'insertion, doit naître entre ces structures et l'établissement pénitentiaire, un contrat d'implantation. Ce contrat reprenait les modalités de mise en œuvre du travail, la rémunération et la durée, et ce, au même titre que le contrat de concession.

Les structures d'insertion pouvant faire l'objet d'un contrat d'implantation sont définies par l'article L.5132-4 du Code du travail. Il s'agit donc de la première forme de travail pénitentiaire donnant lieu à des dispositions légales situées dans le code du travail. L'article L.5132-4 met en exergue une liste limitative des structures pouvant conclure un contrat d'implantation : les entreprises d'insertion ; les entreprises de travail temporaire d'insertion ; les associations intermédiaires ; les ateliers et chantiers d'insertion.

La rémunération du détenu était similaire à celle proposée lors de la mise en place d'un contrat de concession puisque l'article D.432-1 du Code de procédure pénale régissait le travail au titre de l'insertion économique et prévoyait ainsi, un montant ne pouvant être inférieur à 45% du SMIC.

5. Le travail pour son propre compte

Ce n'est que par le décret n°98-1099 du 8 novembre 1998 qu'il était admis la possibilité pour le détenu de travailler pour son propre compte. Cette autorisation était reprise par la loi n°2002-1138 du 9 septembre 2002 (Loi Perben I) et figurait à l'article 718 du Code de procédure pénale depuis la loi Perben II du 9 mars 2004.

En réalité, cette mise en place du travail pour son propre compte n'avait pas pour but d'étendre les possibilités du détenu mais plutôt de garantir la continuité de l'activité professionnelle de certain détenu important. En effet, cette disposition permettait aux détenus

dits VIP, d'entretenir leur entreprise. Ce type de travail a pourtant fait face à de nombreux obstacles puisque sans bénéficier d'un téléphone, de participer à des réunions ou plus contemporanément, utiliser internet, il était très difficile pour le travailleur détenu d'opter pour cette organisation. Ce refus d'accès aux technologies généralement utilisées pour gérer une entreprise s'explique par la dimension sécuritaire de la prison. Si l'administration pénitentiaire avait accepté cette utilisation, elle ne pourrait pas en contrôler les dérives au risque de nuire à la sécurité de l'établissement pénitentiaire. De surcroît, son régime juridique n'a pas été défini et son organisation dépendait principalement du bon vouloir du chef d'établissement.

Il est difficilement envisageable pour les détenus d'opter pour ce mode de travail en raison de leur éloignement certain avec la société. Cela est d'autant plus le cas lorsque les détenus sont incarcérés pour des longues peines. Dans un avis du Contrôleur général des lieux de privation de liberté rendu le 22 décembre 2016¹⁸, une nouvelle limite marginalisait de nouveau le travail pour son propre compte au sein des prisons. En effet, les détenus incarcérés sont automatiquement inscrits au régime général de la sécurité sociale, ce qui constituait un obstacle à l'inscription au Régime social des indépendants (RSI) devenu sécurité sociale des indépendants depuis le 1^{er} janvier 2018 par la loi n°2017-1836 du 30 décembre 2017.

6. Le travail pour le compte d'une association

La possibilité pour le détenu de travailler pour le compte d'associations, constituées en vue de préparer leur réinsertion sociale et professionnelle, a été admise par le décret n°98-1099 du 8 novembre 1998. Par ailleurs, ces structures doivent être agréées par le directeur interrégional des services pénitentiaires territorialement compétents, c'est ce que rappelle l'article 432-3 alinéa 4 du Code de procédure pénale.

En réalité, ce type de travail n'a été que très peu utilisé par les détenus. D'autant plus que cette activité semble très similaire à ce que propose le travail au titre de l'insertion économique. Le travail pour le compte de l'association sonne comme une double possibilité, ce qui le rend nécessairement moins efficient et utilisé par les détenus. Ce type d'activité aura probablement vocation à disparaître ou à être modifié au regard de la réforme pénitentiaire de 2022.

¹⁸ CGLPL, Avis du 22 déc. 2016, relatif au travail et à la formation professionnelle dans les établissements pénitentiaires

B. Les critères du contrat de travail applicables aux détenus travailleurs

Trois critères ont émergé de la jurisprudence pour permettre de caractériser l'existence d'un contrat de travail pour les travailleurs libres. Serait-il envisageable de transposer ces conditions au travail réalisé dans le cadre d'une peine d'emprisonnement ? Il convient donc d'analyser la prestation de travail à laquelle est soumis le détenu (1), et la rémunération qu'il perçoit (2) ainsi que le lien de subordination qui l'unit à son donneur d'ordre. (3)

1. La prestation de travail

S'agissant de la prestation de travail, que les détenus soient affectés au service général, à la RIEP ou même au travail en concession, le détenu est soumis à la réalisation d'une prestation de travail. L'article D.102 du Code de procédure pénale précisait que « *L'organisation et les méthodes de travail doivent se rapprocher autant que possible de celles des activités professionnelles extérieures [...]* ». Le travail effectué par les détenus apparaît très similaire à celui des salariés libres.

S'agissant du travail réalisé pour le compte de la RIEP, le détenu est soumis à des activités diverses telles que la menuiserie, la métallurgie, la mécanique etc. Ces activités pénitentiaires sont similaires à celles exécutées dans le milieu libre. L'Administration pénitentiaire peut être assimilée à une réelle entreprise dans le cadre de l'exécution de ces travaux.

Concernant le travail réalisé pour le compte de concessionnaires privés, la similitude avec le monde extérieur est d'autant plus flagrante. En effet, l'entreprise privée qui confie la réalisation de la prestation de travail par le détenu détient pour objectif la réalisation de profits et également la production à moindre coût permise par la main d'œuvre carcérale. Ces entreprises privées sont les principaux employeurs des salariés libres.

S'agissant du service général, l'Administration pénitentiaire emploie les détenus aux tâches de nettoyage, de cuisine ou même d'entretien. Ce type d'activité peu qualifiante est identique à celle que l'on trouve *extramuros*.

Finalement, le détenu est soumis à une prestation de travail qui ressemble en tout point au travail réalisé par les salariés du monde libre. Pour autant, la rémunération du détenu parvient-elle à être assimilée à celle du travailleur libre ?

2. La rémunération

« *En tout état de cause, le travail des détenus doit être rémunéré de façon équitable* »¹⁹ tels sont les mots choisis par le Conseil de l'Europe pour édicter ses règles pénitentiaires européennes. Plus pertinent encore, l'article D.433 du Code de procédure pénale prévoyait 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.* ». En réalité, ce principe a rarement été respecté par l'Administration pénitentiaire. La réforme pénitentiaire de 2009²⁰ a d'ailleurs modifié l'article 717-3 du Code de procédure pénale en ce qu'elle a ajouté que « *la rémunération du travail des personnes détenues ne peut être inférieure à un taux horaire fixé par décret et indexé sur le salaire minimum de croissance [...]* ». En pratique, ce taux horaire prévu par l'article précité apparaissait souvent plutôt comme un taux maximum. Les détenus ne bénéficiaient pas de la rémunération prévue par la loi pénitentiaire de 2009.

Au même titre que pour les salariés libres, la DAP diffusaient des mises à jour et actualisation des taux horaires minimaux en prenant en compte l'évolution du SMIC. Ces actualisations avaient cependant un retard important. Fondamentalement, cette rémunération perçue par le détenu est très similaire à ce que peuvent percevoir les salariés libres. En effet, la rémunération perçue par les détenus est la résultante de la réalisation de la prestation de travail qui leur incombe. En revanche, cette contrepartie du travail n'est pas dénommée « *salaire* ». Par un refus de caractérisation, les termes « *rémunération* » ou même « *pécule*²¹ » sont utilisés dans le Code de procédure pénale.

En somme, la rémunération des détenus ne semble pas pouvoir être assimilée à celle perçue dans le monde libre. Néanmoins, la relation entre le détenu et son donneur d'ordre peut-elle caractériser un lien de subordination juridique ?

¹⁹ Recommandation 26.10 des Règles Pénitentiaires Européennes de 2006

²⁰ Loi n°2009-1436 du 24 novembre 2009 portant sur la réforme pénitentiaire, JORF n°0273 du 25 novembre 2009

²¹ Ensemble des sommes inscrites à l'actif d'un détenu dans la comptabilité de l'établissement pénitentiaire où il est incarcéré et comprenant essentiellement la portion de rémunération qui lui est allouée pour le travail effectué au sein de l'établissement. (V. voc juridique, CORNU)

3. Le lien de subordination juridique

Le lien de subordination est un grand principe général du droit permettant de caractériser, avec la rémunération et la fourniture du travail, l'existence d'un contrat de travail.

Dans le milieu libre, ce lien juridique a longuement été débattu par la jurisprudence. La Chambre sociale définissait le lien de subordination, comme 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 subordonné²².

Par habitude, afin de caractériser une relation de travail sous le régime du contrat de travail, la chambre sociale opère un contrôle des conditions nécessaire à cette existence à l'activité induite par le litige. Il s'agit du *modus operandi*²³ de la Cour de cassation en matière de requalification du contrat de travail pour les travailleurs à l'origine qualifiés d'indépendants²⁴.

Dans le milieu carcéral, il semble envisageable de caractériser l'existence d'un lien de subordination entre le travailleur détenu et son employeur.

S'agissant du travail pour le compte de la concession, il s'agit sans aucun doute de la forme d'organisation du travail pénitentiaire détenant les plus importantes similitudes. En effet, le détenu est soumis à des horaires de travail, des consignes établies par l'entreprise privée détentrice d'un contrat de concession avec l'Administration pénitentiaire. Dans le cas où le détenu ne respecte pas ces directives, il sera automatiquement écarté de la relation de travail et sera ainsi « *déclassé* »²⁵ par l'Administration pénitentiaire.

De plus, lorsque le détenu exerce sa prestation de travail pour le compte de l'Administration pénitentiaire, celui-ci est tenu de respecter les horaires, les ordres et les directives donnés par son employeur. Plus encore, cette subordination ne se limite pas aux horaires de travail mais s'étend durant toute la durée de la détention. Par ailleurs, l'Administration pénitentiaire peut sanctionner lourdement, un détenu ne respectant pas les ordres émis par celle-ci. Cette possibilité de sanction accroît la caractérisation du lien de

²² Cass, Soc., 13 nov. 1996, n° 94-13187, Bull. V n° 386, Société générale

²³ Terme latin désignant la façon de réaliser une chose ; mode opératoire

²⁴ Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 4 mars 2020, 19-13.316, Publié au bulletin

²⁵ Acte par lequel l'Administration pénitentiaire peut supprimer le bénéfice du travail au détenu

subordination juridique en ce que le pouvoir de sanction représente un indice pouvant laisser supposer l'existence d'un tel lien.

Finalement, le détenu réalise une prestation de travail pour laquelle, il est à la disposition d'un donneur d'ordre, moyennant une rémunération. Il apparaît donc cohérent d'affirmer que le détenu travailleur peut prétendre au bénéfice d'un contrat de travail. Néanmoins, par des considérations juridiques et politiques, cette qualification est rejetée, sous couvert d'explications diverses et variées.

§2. LE REFUS DE QUALIFICATION DU DROIT DU TRAVAIL PENITENTIAIRE

Bien que les critères du contrat de travail semblent être réunis dans le cadre du travail pénitentiaire, le législateur n'a pas hésité à intervenir pour clarifier la situation juridique du détenu. De fait, celui-ci a exclu le contrat de travail de la relation entre le détenu et son employeur. Cette intervention législative s'explique juridiquement (A) mais également par les politiques pénitentiaires observées. (B)

A. Des considérations juridiques

Afin de justifier cette exclusion du contrat de travail pour le travailleur détenu, des justifications juridiques sont apparues indispensables. Ce sont principalement deux arguments qui ont été mis en avant.

Dans un premier temps, pour justifier l'absence de contrat de travail, l'absence d'accord de volonté pour la réalisation de la prestation de travail du détenu a été mis en exergue. En effet, dans le monde libre, le contrat se forme par le biais d'un accord de volonté entre les deux parties. Cet accord de volonté se caractérise notamment par un accord des conditions émises au contrat. Ces conditions peuvent notamment être négociés par les deux contractants afin de trouver ce point d'équilibre permettant de conclure au contrat souhaité.

S'agissant du travailleur détenu, celui-ci ne peut négocier la prestation de travail auquel il est soumis. A titre d'exemple, le travail pour le compte d'un concessionnaire privé donne lieu à la naissance d'un contrat entre l'entreprise privée et l'Administration pénitentiaire. Le détenu

est donc exclu de ces négociations portant sur la durée du contrat, les différentes prestations réalisées et les moyens mis en œuvre pour y parvenir. Par cette exclusion des négociations, l'argument juridique mis en avant consiste à affirmer que par l'absence de prise en compte de la volonté du détenu, il ne peut bénéficier du contrat de travail.

Dans le même sens, le détenu n'a pas la possibilité de participer aux négociations relatives à sa rémunération. S'agissant du travail pour le compte du concessionnaire privé, le montant de la rémunération est prédéterminé entre l'Administration pénitentiaire et l'entreprise privée sous le respect des minimas légaux et réglementaires. De nouveau, le détenu ne prend pas part à ses négociations lors de la conclusion d'un contrat de concession.

S'agissant du travail pour le service général, l'Administration pénitentiaire fixe seule, les rémunérations attribuées sous couvert du respect des dispositions législatives et réglementaires. Le détenu est également exclu d'une quelconque forme de négociation, pourtant envisageable dans le monde libre.

Antérieurement, il aurait été envisageable d'affirmer que le détenu ne peut être lié autrement que par un contrat de travail puisqu'il est l'instigateur de la demande de mise au travail. En effet, depuis la loi du 22 juin 1987²⁶, le travail obligatoire a été supprimé. De fait, seuls les détenus en ayant fait la demande peuvent travailler. L'article D.432 du Code de procédure pénale mettait en application cette suppression et prévoyait que « *les personnes détenues, quelle que soit leur catégorie pénale, peuvent demander qu'il leur soit proposé un travail.* » Le consentement du détenu est donc nécessaire à l'exercice de la prestation de travail. Cette volonté ne devrait-elle pas être analysée comme l'union du consentement du détenu et de son employeur ?

Néanmoins, cette analyse peut être nuancée en ce que la loi pénitentiaire de 2009 a instauré une obligation d'activité, partiellement similaire à l'obligation de travail. A l'occasion de celle-ci, l'Administration pénitentiaire se doit d'être en mesure de proposer un emploi aux détenus. Si la volonté nécessaire à l'existence d'un contrat de travail réside dans la demande de travail, n'y aurait-il pas lieu d'exclure le contrat de travail lorsque la mise au travail est effectuée par l'Administration pénitentiaire elle-même ?

²⁶ Loi du 22 juin 1987 relative au service public pénitentiaire (Loi Chalandon)

Le premier argument juridique semble donc critiquable. Pour autant, l'adage « *In dubio pro reo* »²⁷ ne semble pas avoir vocation à s'appliquer dans le cas du travailleur détenu puisque celui-ci ne bénéficie pas d'un contrat de travail.

Dans un second temps, il a été habituellement avancé que l'absence de contrat de travail résidait dans la finalité du travail pénitentiaire « *qui ne serait pas directement et principalement la fourniture d'un travail [...] mais la réinsertion* »²⁸. C'est en raison de cet objet qu'il serait refusé aux détenus de voir qualifier leur relation de travail par un contrat de travail. Pour autant, nombreux sont les auteurs ayant souligné que la réinsertion n'est pas exclusive de relations salariées²⁹. Dans le monde libre, de nombreux contrats visant à la réinsertion existe. En effet, le législateur a notamment mis en place le contrat emploi-jeune, le contrat emploi solidarité entrant dans la catégorie des contrats aidés. Cet argument est donc, lui-aussi, largement critiquable puisque la réinsertion n'a jamais été un frein à l'existence d'un contrat de travail.

Finalement, les arguments juridiques sont décevants et il a fallu expliquer cette exclusion de contrat de travail par des raisons strictement politiques.

B. Des considérations politiques et sécuritaires

L'arrêt de la chambre sociale de la Cour de cassation en date du 17 décembre 1996³⁰ démontre les considérations politiques expliquant cette absence de qualification du contrat de travail. A l'origine de ce pouvoir, un détenu ayant travaillé par le biais d'un contrat de concession a saisi le Conseil de Prud'hommes afin d'obtenir un rappel de salaire, d'heures supplémentaires et autres indemnités découlant du contrat de travail. Le Conseil de prud'hommes se déclarait incompétent à statuer sur une telle demande. Pour former son pourvoi, le détenu met en avant la différence de traitement induite par l'article D.103 du Code de procédure pénale. La chambre sociale a rejeté le pouvoir aux motifs que l'article 720 du Code de procédure pénale³¹ prévoyait que les relations de travail des personnes détenus ne donnent pas lieu à l'existence d'un contrat de travail.

²⁷ Adage latin signifiant « dans le doute, en faveur de l'accusé », référence au procès pénal

²⁸ Cass. soc. 17 décembre 1996, Glaziou c. ministère de la justice, *Dr. soc.* 1997, pp. 344-346, note GIUDICELLI-DELAGÉ (G.), MASSE (M.) ; *Rev. pénit.* 1998, pp. 127-135, note DANTI-JUAN ; *D.* 1997, IR, p. 18 :

²⁹ Ibid.

³⁰ Cour de cassation - Chambre sociale, 17 décembre 1996 / n° 92-44.203

³¹ L'article 720 du Code de procédure pénale est l'application même de l'article D.103 du même code

Premièrement, le choix opéré par la Cour de cassation est difficilement compréhensible. En effet, l'utilisation de l'article 720 du Code de procédure pénale en substitution de l'article D.103 du même code, sonne comme une justification politique de la part de la Haute juridiction. Bien qu'il semblerait que la Cour de cassation ait préféré mettre en avant un article de nature législative, ce choix interroge la doctrine. L'article D.103 du Code de procédure pénale disposait que « *Les relations de travail entre l'organisme employeur et le détenu sont exclusives de tout contrat de travail.* » Tandis que l'article 720 du Code de procédure pénale faisait référence à la peine privative de liberté en ce qu'il énonce que « *les relations de travail des personnes incarcérées ne font pas l'objet d'un contrat de travail* ». En effet, la terminologie utilisée, à savoir le terme « *incarcéré* » est primordiale quant à l'analyse de la décision de la chambre sociale. Par ce lien entre la peine et le travail, qui avait pourtant été abandonnée antérieurement, la Cour de cassation semble justifier sa décision en mettant en avant la politique sécuritaire propre aux établissements pénitentiaires.

Plus récemment, la décision du Conseil constitutionnel³² du 14 juin 2013³³ traitant de l'article 717-3 du Code de procédure pénale, reprenant les termes prévus par l'ancien article 720 du même code, refusait une nouvelle fois la qualification du contrat de travail pour le détenu. Cette décision a longuement été critiquée en raison de sa motivation lapidaire. En effet, le Conseil « *se contente, sans argumentaire, de déduire la conformité de l'article 717-3 du rappel des textes régissant le travail carcéral. Pour décevante qu'elle soit, cette décision ne surprend pas. Car moins que des raisons de technique juridique, c'est d'abord une question de politique pénitentiaire qui est au cœur du débat [...]* »³⁴.

La mise en exergue de la politique pénitentiaire permet de souligner l'importance des conditions de sécurité propres aux établissements pénitentiaires. La reconnaissance d'un contrat de travail pour le détenu dans le cadre d'une concession affirmerait le lien de subordination juridique entre le détenu et l'entrepreneur privé. S'il était amené à être reconnu, l'Administration pénitentiaire n'aurait donc plus le monopole de la sécurité dans ses propres locaux. Cette éventualité est perçue comme une menace pour celle-ci. Pour autant, s'agissant du service général, l'Administration pénitentiaire resterait le seul garant de la sécurité

³² Cf. Section 2

³³ Cons. const. 14 juin 2013, n° 2013-320/321 QPC

³⁴ L. LETURMY, La constitutionnalité de l'absence de contrat de travail dans l'univers carcéral. La fin d'un débat ?, RPDP 2013. 949

cependant l'attractivité représentée par la main d'œuvre carcéral serait mise à mal par la reconnaissance de droits aux détenus travailleurs.

Finalement, à la différence de l'explication juridique, la politique pénitentiaire et sécuritaire semble être le vecteur de ce refus de qualification. Pour autant, lors de l'arrêt du 17 décembre 1996, il avait été refusé par la Haute juridiction de transmettre une QPC au Conseil Constitutionnel. Par l'émergence de nouveaux débats relatifs aux droits des personnes détenues, la Cour de cassation n'avait d'autres choix de saisir le Conseil constitutionnel en date du 20 mars 2013. Cette saisine n'est pas anodine et permet de nous interroger sur une possible remise en cause du refus de qualification du contrat de travail.

SECTION 2 : LA NECESSAIRE REMISE EN CAUSE DE L'ABSENCE D'ENCADREMENT DU TRAVAIL PENITENTIAIRE

Quelle soit justifiée par des raisons juridiques incertaines ou par des explications de politique pénitentiaire, l'absence de contrat de travail pour le travailleur détenu induit d'importantes conséquences. A ce titre, il convient d'analyser ce refus de caractérisation en vérifiant la compatibilité de celui-ci avec les textes (A) mais également de comprendre la mise en échec des réformes consacrées au travail pénitentiaire. (B)

§1. L'ABSENCE D'ENCADREMENT : SOURCE D'INCOMPATIBILITE AVEC LES TEXTES

La révision des règles pénitentiaires européennes de 2006 vient mettre en balance le refus de caractérisation du contrat de travail opéré depuis de nombreuses années par la jurisprudence. A ce titre, il convient d'analyser ce refus au regard des textes européens (A) ainsi qu'aux textes nationaux de droit interne. (B)

A. L'absence de conformité aux textes européens

Bien que la jurisprudence semble opérer une position ferme quant à la non-reconnaissance du contrat de travail pour régir les relations entre le détenu et son employeur, les textes internationaux tendent à faire évoluer les droits et libertés de chacun. L'arrêt du 17

décembre 1996³⁵ représente cette évolution puisque le demandeur au pourvoi s'est fondé sur les textes européens pour justifier sa demande.

Dans un premier temps, le détenu a affirmé que cette absence de reconnaissance contreviendrait à l'article 4 de la CESDH en ce qu'il prévoit que « *Nul ne peut être tenu en esclavage ni en servitude. 2. Nul ne peut être astreint à accomplir un travail forcé ou obligatoire.* » La mise en avant de cet article est d'autant plus pertinente depuis 2009 puisque la réforme pénitentiaire de 2009 a instauré une obligation d'activité pour laquelle l'Administration pénitentiaire est tenue d'occuper les détenus. La condition du détenu travailleur induite par l'absence de contrat de travail conduirait, selon le demandeur, à une condition d'esclavagisme. Pour autant, cet argument est imparfait en ce que le texte contredit l'analyse opérée par le demandeur en disant que « *N'est pas considéré comme « travail forcé ou obligatoire » au sens du présent article : tout travail requis normalement d'une personne soumise à la détention [...]* ».

Dans le même sens, le détenu demandeur affirmait que l'article 720 du Code de procédure pénale « *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 [...]* »³⁶. La Cour de cassation ne reprend pas cet argument dans la mesure où elle estime que la Charte sociale européenne n'est pas un texte directement applicable en droit interne. En réalité, certes, un particulier ne peut se prévaloir des dispositions de la Charte sociale européenne cependant, la France n'est pas dépourvue de respecter ses engagements sociaux émanant de cette charte, pourtant ratifiés depuis 1973.

Dans un second temps, les recommandations édictées par les règles pénitentiaires européennes pourraient servir l'argumentaire du demandeur. En effet, les RPE adoptées une première fois en 1987, puis révisées plus récemment en 2006, sont des recommandations établies par le Conseil de l'Europe. L'article 26-7 des RPE prévoit que « *L'organisation et les méthodes de travail dans les prisons doivent se rapprocher autant que possible de celles régissant un travail analogue hors de la prison, afin de préparer les détenus aux conditions de la vie professionnelle normale.* » Cette recommandation ne représente-t-elle pas l'expression même de la nécessaire caractérisation de l'existence d'un contrat de travail pour le détenu ?

³⁵ Cour de cassation - Chambre sociale, 17 décembre 1996 / n° 92-44.203

³⁶ *Ibid.*

Bien que la Cour de cassation semble détenir une position impassible en la matière, les espoirs de voir reconnaître l'existence d'un contrat de travail pour le travailleur détenu ne sont pas épuisés. Selon certains auteurs, il semble envisageable que ces RPE soient invoquées « *dans les recours adressés à la commission européenne des droits de l'Homme* »³⁷ ou même « *dans un recours de droit interne* ».³⁸

Finalement, en raison de l'absence d'applicabilité directe en droit interne, les textes internationaux peinent à faire évoluer la condition du détenu travailleur. Seule la mise en exergue d'une violation d'une règle interne pourrait avoir un impact significatif sur la reconnaissance du statut des détenus travailleurs.

B. L'absence de conformité aux textes nationaux

L'article 720 du Code de procédure pénale prévoit que les relations entre le détenu et son donneur d'ordre ne donnent pas lieu à un contrat de travail, pourtant, ce texte législatif peut sembler incompatible avec certaines dispositions du droit interne français.

Une nouvelle fois, l'arrêt du 17 décembre 1996 vient apporter une première réponse quant à la conformité de l'article 720 du Code de procédure pénale avec les règles internes. En effet, outre les textes internationaux, le demandeur mettait en exergue l'incompatibilité entre l'article précité et la Constitution française. Au regard de la liberté syndicale, le détenu affirmait que « *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* ». En revanche, la Cour de cassation n'admet pas cet argument et affirme qu'il n'appartenait pas à la juridiction judiciaire de contrôler la conformité de l'article litigieux à la Constitution. Le Conseil constitutionnel n'ayant pas été saisi, la demande du détenu n'a pas aboutie.

Contrairement à l'arrêt du 17 décembre 1996, le Conseil Constitutionnel était saisi par la chambre sociale le 20 mars 2013 d'une QPC concernant l'article 717-3 du Code de procédure pénale. Cet article excluait le contrat de travail des relations entre le détenu et son employeur. Comme rappelé ci-avant, l'évolution des débats a permis la saisine du Conseil Constitutionnel. Pour autant, la décision du Conseil Constitution apparissait décevante et n'avait pas vocation à modifier l'analyse jurisprudentielle antérieure. Lors de son pourvoi en cassation, le détenu demandeur énonçait que l'absence de contrat de travail contrevenait au principe d'égalité et au

³⁷ COUV RAT (P.), « Les règles pénitentiaire du Conseil de l'Europe », Rev. sc. crim. 1988, p. 132

³⁸ PRADEL (J.), « Les nouvelles règles pénitentiaires européennes », Rev. pénit. 1988, p. 219.

respect dû à la dignité de la personne prévus par les cinquièmes et huitièmes alinéas du Préambule de la Constitution de 1946. Dans le même sens, le plaignant revendiquait l'incompatibilité de l'article 717-3 du CPP avec l'alinéa 6 de ce même préambule disposant que « *Tout homme peut défendre ses droits et ses intérêts par l'action syndicale et adhérer au syndicat de son choix.* ».

Bien que reconnu comme droits fondamentaux, ces textes ne prennent pas en considération les conditions spéciales induites par la peine privative de liberté. Il apparaissait donc aisé pour le Conseil constitutionnel de justifier la compatibilité de ces droits avec l'article 717-3 du CPP, et ce, en raison des conditions propres au milieu carcéral. Néanmoins, le demandeur formait également une demande au titre de l'article 22 de la récente loi pénitentiaire de 2009. Cet article prévoit que « *L'administration pénitentiaire garantit à toute personne détenue le respect de sa dignité et de ses droits. L'exercice de ceux-ci ne peut faire l'objet d'autres restrictions que celles résultant des contraintes inhérentes à la détention, du maintien de la sécurité et du bon ordre des établissements, de la prévention de la récidive et de la protection de l'intérêt des victimes. Ces restrictions tiennent compte de l'âge, de l'état de santé, du handicap et de la personnalité de la personne détenu.* ». Cependant, cette habile justification n'aurait pas eu vocation à susciter une réaction de la part du Conseil constitutionnel qui affirmait elliptiquement que « *La première phrase du troisième alinéa de l'article 717-3 du code de procédure pénale est conforme à la Constitution.* »

Par cette décision lacunaire et étonnement étroite, le Conseil constitutionnel vient mettre un frein aux espoirs apportés par les récents débats relatifs à la condition de détention mais également à la promesse d'une loi pénitentiaire finalement décevante. Le législateur avait pourtant assuré l'amélioration des conditions de détention par le biais de nombreuses réformes, souvent mises en échec.

§2. LES TENTATIVES DE CREATION DE DROITS POUR LES TRAVAILLEURS DETENUS

De nombreuses réformes antérieures ont tenté d'améliorer la condition des détenus dont certaines se sont intéressés plus particulièrement au travail pénitentiaire tout en restant ferme et en adéquation avec la position jurisprudentielle tenant à l'exclusion du contrat de travail pour le travailleur détenu. Ces réformes pénitentiaires ont été nombreuses et ont permis de changer

le rôle du travail pénitentiaires (A), bien que celles-ci se soient malheureusement soldées par un échec systématique. (B)

A. Les nombreuses réformes antérieures

Les réformes traitant de la condition des détenus ont été nombreuses en France depuis le XIX^{ème} siècle. Néanmoins, le travail pénitentiaire n'a représenté, dans ces réformes, qu'une infime part des dispositions. Certaines réformes doivent tout de même être mises en exergue pour comprendre le cheminement choisi par le législateur pour améliorer les conditions de travail du détenu.

Pour rappel, jusqu'au milieu du XX^{ème} siècle, le travail a une fonction purement expiatoire. Par ailleurs, la dénomination actuelle qu'on lui donne, à savoir, « travail pénitentiaire » n'était pas similaire à celle utilisée avant cette période. Antérieurement, avant la dissociation du travail et de la peine, les détenus étaient soumis au « *travail pénal* ». Cette fonction expiatoire a été écartée par la réforme « *Amor* », inspirée par le courant criminologique de la « *défense sociale nouvelle* ». C'est à compter de mai 1945 que cette réforme entre en vigueur et supprime la fonction expiatoire du travail carcéral pour la faire migrer vers une fonction réhabilitatrice. Désormais, l'emprisonnement a « *pour but essentiel l'amendement et le reclassement social du condamné* »³⁹.

Durant les années 1970, le livre de Michel Foucault donne un élan réformiste par sa critique du caractère essentiellement disciplinaire de la prison. Finalement, selon l'auteur, la fonction de réhabilitation du travail n'aurait pas été appliquée et celui-ci résiderait seulement dans une volonté d'occupation des détenus. D'autant plus que des révoltes surviennent dans les établissements pénitentiaires. Bien que le décret du 12 septembre 1972⁴⁰ conserve le caractère obligatoire du travail, en pratique, cette obligation n'a rien d'effective. Il aura fallu attendre la loi du 22 juin 1987 pour voir toute référence au travail obligatoire supprimée, c'est par la lecture *a contrario* de l'article 720 du CPP devenu l'article 717-3 du CPP qu'il était admis de supprimer le travail obligatoire. Cette loi renforce l'idée selon laquelle la prison possède désormais une

³⁹ J. FAVARD, Les prisons, 1994, éd. Flammarion, 127

⁴⁰ Décret n° 72-852 du 12 sept. 1972 modifiant certaines dispositions du code de procédure pénale, JO 20 sep

fonction de réinsertion et que par conséquent, le travail devient un moyen de conserver l'identité sociale de l'individu⁴¹.

Les réformes précédentes semblent traiter le problème du travail carcéral de façon parcellaire. En effet, les réformes s'assimilent plus particulièrement à des décrets d'application de pratiques disparues.

C'est dans le courant des années 2000 que le travail pénitentiaire devient un enjeu particulièrement important. Cette mise en discussion a été insufflée par de nombreux rapports du Sénat⁴² et de l'Assemblée Nationale⁴³. Ces rapports établissent le constat alarmant des conditions de travail subies dans les établissements pénitentiaires. Plus particulièrement au travail pénitentiaire, le rapport du sénateur Paul LORIDANT⁴⁴ mettait en avant la difficulté du passage du travail comme élément de la peine au travail exprimé comme un droit. De surcroît, les organes législatifs français ne sont pas les seuls à intervenir en la matière puisque le Conseil de l'Europe intervenait à son tour durant l'année 2001 pour dénoncer les conditions de détentions des détenus français⁴⁵.

Après avoir mis en lumière les difficultés majeures rencontrées par les détenus en matière de détention et de travail pénitentiaire, le peuple français attendait une réaction considérable du législateur. Il aura fallu attendre près de dix années pour voir émerger une réforme pénitentiaire traitant du travail en détention. Par ailleurs, le Comité d'orientation restreint mis en place en vue de la réforme avait préconisé l'instauration d'un « *contrat de travail aménagé* »⁴⁶. Plusieurs articles de la réforme sont consacrés au travail pénitentiaire et notamment l'article 27 qui, contre toute attente, instaure une obligation d'activité pour les détenus alors même que l'obligation de travail avait disparu depuis 1987. Toutefois, le

⁴¹ C. FAUGERON, Prisons et politiques pénitentiaires, Problèmes politiques et sociaux, 1995, no 755-756, p. 50

⁴² J.-J. HYEST et G.-P. CABANEL, Prison : une humiliation pour la République, Les rapports du Sénat, 2000

⁴³ L. MERMAZ et J. FLOCH, La France face à ses prisons, Documents d'information 2000

⁴⁴ Prisons : Le travail à la peine, Les rapports du Sénat 2002, no 330

⁴⁵ CPT, 11^e rapport général du comité de prévention de la torture ou des peines et traitements inhumains ou dégradants, Conseil de l'Europe, 2001. – A. GIL-ROBLES, Sur le respect effectif des droits de l'homme en France, rapport du Conseil de l'Europe, 2006

⁴⁶ <http://prison.eu.org:spip.php?article10191>

législateur se défendait de cette obligation en énonçant qu'elle n'avait pas vocation à remplacer l'obligation de travail supprimée antérieurement.

S'agissant du contrat de travail, dans la continuité de la jurisprudence, le législateur n'a pas souhaité admettre l'existence d'un tel contrat. Pour tenter de répondre à la demande, l'article 33 de la loi pénitentiaire de 2009 instaurait un « *acte d'engagement* » qui se voulait similaire au contrat de travail. En effet, l'article 33 prévoyait que « *la participation des personnes détenues aux activités professionnelles organisées dans les établissements pénitentiaires donne lieu à l'établissement d'un acte d'engagement par l'administration pénitentiaire. Cet acte, signé par le chef d'établissement et la personne détenue, énonce les droits et obligations professionnels de celles-ci ainsi que ses conditions de travail et sa rémunération.* » En réalité, il était clair que le législateur avait tenté d'apaiser les nombreuses plaintes émises en raison de l'exclusion du contrat de travail pour le travailleur détenu, tout en mettant en place, un contrat ressemblant en tout point au contrat de travail. Néanmoins, cet acte d'engagement n'avait pas la même portée juridique que le contrat de travail tel qu'on le connaît dans le monde libre.

Finalement, la réforme pénitentiaire de 2009 s'avérait décevante et n'avait pas vocation à répondre aux interrogations et constats établis dans le début des années 2000⁴⁷. Cependant, l'obligation d'activité n'est pas passée inaperçue en ce qu'elle semblait être un retour indélicat vers le passé.

B. L'obligation d'activité : retour indélicat vers le passé ?

Dans un premier temps, le terme « *obligation d'activité* » a été difficilement reçu par la doctrine puisque ce terme pouvait être assimilé à l'obligation de travail pourtant supprimée depuis 1987. Cette obligation d'activité a été prévue par l'article 27 de la loi pénitentiaire de 2009 en ce qu'il prévoyait que « *Toute personne condamnée est tenue d'exercer au moins l'une des activités qui lui est proposée par le chef d'établissement et le directeur du service pénitentiaire d'insertion et de probation dès lors qu'elle a pour finalité la réinsertion de l'intéressé et est adaptée à son âge, à ses capacités, à son handicap et à sa personnalité.* » L'article R.57-9-1 du CPP est venu préciser que « *la personne détenue condamnée remplit l'obligation qui lui incombe [...] lorsqu'elle exerce au moins l'une des activités relevant de l'un des domaines suivants : travail, formation professionnelle, enseignement, programmes de*

⁴⁷ M. DANTI-JUAN, Analyse critique du contenu de la loi dite « pénitentiaire », RPDP 2010. 79.

prévention de la récidive, activités éducatives, culturelles, socioculturelles, sportives et physiques ». Ainsi, par cette précision, l'obligation d'activité vient se détacher de l'obligation de travail en ce que le détenu n'a pas réellement l'obligation d'exercer un travail, comme il peut être appréhendé dans le monde libre, mais une activité au sens général du terme. De fait, cet article démontre un retour vers une fonction occupationnelle du travail en dépit d'une fonction de réinsertion sociale.

Néanmoins, certains auteurs affirment qu' « avec la loi pénitentiaire du 24 novembre 2009, on assiste à un retour au travail obligatoire »⁴⁸. Cependant, il semblerait que cette affirmation puisse être nuancée au regard du choix proposé au détenu. En effet, l'Administration pénitentiaire ne choisit pas l'activité à laquelle est soumis le détenu.

Dans un second temps, le risque induit par l'obligation d'activité tenait à la potentielle banalisation du travail. En effet, celle-ci serait induite par la dimension occupationnelle dont pourrait revêtir les activités proposées par l'Administration pénitentiaire. Le but premier de l'activité en détention reste tout de même, la constitution d'un pécule⁴⁹ permettant de subvenir aux besoins alimentaires. En pratique, le détenu attache certainement peu d'importances au maintien de ses facultés intellectuelles ou physiques puisque s'il ne bénéficie d'aucune rémunération, ses besoins élémentaires ne pourront être satisfaits. L'occupation par le travail est une garantie de sécurité pour l'Administration pénitentiaire. Cette disposition permet de limiter les révoltes et les violences dus à l'isolement des détenus.

Dans un dernier temps, l'obligation d'activité a été difficilement mise en œuvre. Par cette obligation d'activité, l'Administration pénitentiaire s'est retrouvée face à enjeu majeur, celui de parvenir à occuper chaque détenu. « *L'Administration est bien en peine de procurer* »⁵⁰ une activité à tous les détenus d'un point de vue organisationnel. De plus, la loi pénitentiaire de 2009 ne prévoit aucune mesure juridique permettant de faire respecter l'obligation d'activité mis en œuvre par l'article 31 de la loi pénitentiaire de 2009. Par manque de précisions, l'Administration s'est vue contrainte de « traduire le terme « obligation » par « incitation » »⁵¹. En pratique, cette incitation parvenait aux détenus par le biais de « *guide accueil arrivant* », de canaux TV ou directement par les divers responsables de l'établissement. Il est apparu que

⁴⁸ J. PRADEL, Droit pénal général., p. 688

⁴⁹ V. note 22

⁵⁰ J.-M. DELARUE, La loi et la pierre. Quelques considérations sur la prison, Dr. soc. 2011. 1145, spéc. p. 114

⁵¹ Travail pénitentiaire – Encadrement juridique du travail carcéral – Philippe AUVERGNON – Octobre 2018

certaines entretiens ont été mis en œuvre pour déterminer les compétences, les besoins et les demandes des détenus. Néanmoins, l'Administration pénitentiaire, faute d'organisation, ne pouvait réaliser ce genre de dispositifs pour l'ensemble de la population carcérale.

Finalement, le constat alarmiste au regard de l'obligation d'activité instaurée par la réforme pénitentiaire de 2009 a lieu d'être nuancé, bien que certains auteurs aient affirmé qu'il s'agissait d'un retour de l'obligation de travail, en pratique il s'agissait davantage une incitation. Cette obligation d'activité n'a cependant pas réformé et apporté de réels droits sociaux aux détenus. Bien qu'ils disposent désormais du choix de l'activité, les détenus ne bénéficient toujours pas d'un contrat de travail, et ce, alors même que le choix de l'activité induit une rencontre de consentement entre la personne incarcérée et l'Administration pénitentiaire. Naturellement, il convient de se demander si l'absence de contrat de travail limite l'accès à un statut individuel et collectif pour le détenu travailleur.

CHAPITRE 2 : LE DENI DE RECONNAISSANCE DU STATUT INDIVIDUEL ET COLLECTIF DU TRAVAILLEUR DETENU

L'exclusion du contrat de travail pour le travailleur détenu possède d'importantes conséquences quant à son statut individuel et les protections qui en découlent (Section 1) ainsi que sur son statut collectif et les droits naissants à l'occasion de ce statut (Section 2).

SECTION 1 : L'ABSENCE DE STATUT INDIVIDUEL DU TRAVAILLEUR *INTRAMUROS*

Le statut individuel du salarié découle des règles protectrices induites par le contrat de travail. L'employeur et le salarié ne peuvent remettre en cause les protections issues du Code du travail.

Dans le milieu carcéral, le détenu est privé du bénéfice des protections induites par l'existence du contrat de travail (§1). Largement critiquée, l'absence de statut individuel est expliquée par l'Administration pénitentiaire par des raisons multiples et variées. (§2)

§1. LA CARENCE DE PROTECTION INDIVIDUELLE DU TRAVAILLEUR DETENU

Par la carence établie en matière de règles protectrices du détenu, celui-ci est dépourvu de toute forme de garanties au stade du recrutement (A) mais aussi dans l'exécution propre de son travail. (B)

A. Durant le recrutement

Les droits et protections accordés aux travailleurs libres sont nombreux, pour cela, nous traiterons dans notre étude seulement les droits ayant un impact important sur la situation du détenu.

En premier lieu, dès le recrutement, les protections accordées aux travailleurs libres n'ont pas vocation à s'appliquer aux détenus. En effet, le travailleur libre possède la faculté de négocier les termes de son contrat notamment sur la rémunération, les repos éventuels ou plus généralement les conditions d'exécution de la prestation de travail. *Intramuros*, le détenu n'a pas la faculté de négocier les conditions de travail auquel il sera soumis par son classement.⁵²

En second lieu, le détenu n'est pas tenu de se présenter à un entretien d'embauche. C'est d'ailleurs, l'absence de cette faculté qui empêche potentiellement la négociation. En conséquence de cette absence, le détenu ne pourra bénéficier des mesures protectrices visant à protéger les contractants des éventuels vices de consentement ou discrimination⁵³. Par ailleurs, cette mesure apparaît contradictoire avec l'obligation d'activité induite par la loi pénitentiaire de 2009 pour laquelle le consentement du détenu est requis pour permettre sa participation à une activité. Dans le droit commun, l'article L.1132-1 du Code du travail est communément utilisé afin de justifier la violation des règles en matière de discrimination. Bien que regrettable, le détenu n'a pas vocation à être protégé au titre de cet article lors de l'exécution de son travail pénitentiaire.

En troisième lieu, le travailleur détenu ne bénéficie pas de période d'essai⁵⁴. Il est aisé d'affirmer que cette période n'a vocation qu'à induire une instabilité contractuelle durant un

⁵² Acte par lequel l'Administration pénitentiaire accorde le bénéfice d'un emploi au détenu

⁵³ Article L.1132-1 du Code du travail

⁵⁴ Article L.1221-19 du Code du travail

temps prédéfini, et ce, d'autant plus que celle-ci peut être renouvelée. Néanmoins, le détenu, par l'absence de contrat de travail, est en période de période d'essai permanente puisque sa relation de travail peut être rompue à tout moment par l'Administration pénitentiaire de façon discrétionnaire. Dans la même logique, il convient de rappeler que jusqu'à 2010, l'article D.101 du Code de procédure pénale énonçait que « *Dans la mesure du possible, le travail de chaque détenu est choisi en fonction non seulement de ses capacités physiques et intellectuelles, mais encore de l'influence que ce travail peut exercer sur les perspectives de sa réinsertion. Il est aussi tenu compte de sa situation familiale et de l'existence de parties civiles à indemniser.* » L'Administration pénitentiaire se contente de classer les détenus sur des travaux peu qualifiants et cette mise au travail peut parfois se révéler difficile lorsque le détenu méconnaît le travail manuel. Sans le bénéfice d'une période d'essai, l'absence d'efficacité du détenu peut conduire à son déclassement automatique sans avoir eu la faculté de s'intégrer pleinement dans les méthodes de travail parfois nouvelles pour lui.

La phase de recrutement n'est pas la seule période pour laquelle le détenu ne bénéficie d'aucune protection. En effet, la rupture de la relation de travail est souvent jugée plus brutale puisqu'elle aussi, n'est pas protégée au même titre que les salariés libres.

Dans un premier temps, l'Administration pénitentiaire est la seule à détenir le pouvoir de mettre fin à la relation contractuelle. Cette affirmation ne découle pas de l'absence de possibilité pour le détenu de mettre fin à sa relation de travail mais bien de l'impossibilité pratique à mettre en œuvre cette rupture. Par la précarité de la relation de travail carcéral, il est certain que le détenu ne peut se permettre de prendre le risque de se voir congédier au travail durant toute son incarcération. Ce pouvoir de mettre fin à la relation de travail conféré à l'Administration pénitentiaire et par ailleurs, exempté de toute indemnité pour le détenu. En effet, en cas de rupture à l'initiative de l'employeur, le détenu ne percevrait aucune indemnité.

Dans un second temps, l'entreprise privée employant des détenus dans le cadre d'un contrat de concession possède la faculté de rompre ce contrat et ainsi de faire perdre le bénéfice d'un emploi aux détenus. Cette faculté donnée aux entrepreneurs est observée par la précarité du statut du détenu travailleur et permet une grande flexibilité décisionnelle et économique. Néanmoins, cette flexibilité a de lourdes conséquences pour le détenu qui, en l'absence de

travail, n'a pas la possibilité de bénéficier d'un pécule⁵⁵ pour subvenir à ses besoins ou même préparer son pécule de réserve⁵⁶.

Cette précarité du statut individuel du travailleur détenu ne se limite malheureusement pas aux extrémités de la relation de travail et a vocation à se poursuivre lors de l'exécution même de cette relation.

B. Durant l'exécution de la prestation de travail

L'exécution de la relation de travail ne permet pas aux détenus travailleurs de bénéficier davantage de protections induites par son statut collectif. Le Code du travail prévoit de nombreuses règles pour le salarié libre permettant de lui garantir une protection importante durant l'exécution de son contrat de travail. Par les innombrables droits conférés aux travailleurs libres, notre étude se limitera une nouvelle fois, aux règles détenant un impact important sur le détenu travailleur.

En premier lieu, le détenu n'est pas bénéficiaire des règles relatives à la durée maximale du travail. L'article L.3121-18 du Code du travail est formel, « *La durée quotidienne de travail effectif par salarié ne peut excéder dix heures [...]* ». Bien qu'il puisse être dérogé à ce principe, le détenu est dépourvu des règles relatives à la durée maximale. Par l'absence de contrat de travail et l'incompétence systématiquement soulevée par le Conseil de prudhommes, le détenu travailleur ne peut se prévaloir de ses règles protectrices. Toutefois, le décret du 30 avril 2013 prévoit que la durée du travail journalière et hebdomadaire « *ne peut excéder les horaires pratiqués en milieu libre dans le type d'activité considéré* ». En pratique, la main d'œuvre pénale a été sollicitée dès qu'il existait un besoin et il n'est pas affirmé que ces règles étaient respectées. Finalement, le détenu était donc dépourvu de règles protectrices en la matière.

En second lieu, le détenu n'est pas soumis aux règles édictées par le Code du travail relative au respect du repos quotidien. En effet, l'article L.3131-1 énonce que « *Tout salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de onze heures consécutives [...]* ». Il est certain que par l'attractivité émanant de la main d'œuvre carcérale, les entrepreneurs privés n'envisagent pas de respecter un repos journalier similaire à celui prévu par le Code du travail.

⁵⁵ V. note 49

⁵⁶ Partie du pécule destinée à être remise au détenu le jour de sa libération (V. voc juridique, CORNU)

Toutefois, le décret en date du 30 avril 2013 prévoit que « *le respect du repos hebdomadaire et des jours fériés doit être assuré* » aux travailleurs détenus. Le législateur est donc intervenu en la matière bien qu'il soit établi que ces règles ont vocation à s'appliquer « *sous réserves des nécessités liées à la continuité du service* ». En pratique, le repos du détenu peut se voir modifier dans un souci de continuité du service. Il apparaissait que ce motif a souvent été avancé pour justifier du non-respect des temps de repos prévus par le décret précité.

En troisième lieu, la rémunération ne répond pas aux règles édictées par le droit commun. Pourtant, l'article D.433-3 prévoyait la nécessité d'une proximité entre la rémunération perçue par le détenu et le salarié libre. En effet, l'article précité énonce 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.* » En pratique, cette règle n'avait pas vocation à s'appliquer. Pour rappel, la rémunération est souvent au cœur des débats relatifs à l'indignation de la précarité du statut du travailleur détenu. En réaction, la loi pénitentiaire de 2009 posait le principe d'une rémunération horaire garantie indexé sur le SMIC. En effet, l'article 717-3 du CPP disposait que « *La rémunération du travail des personnes détenues ne peut être inférieure à un taux horaire fixé par décret et indexé sur le salaire minimum de croissance [...] Ce taux peut varier en fonction du régime sous lequel les personnes détenues sont employées.* »

D'une part, les produits du travail pénitentiaire ne sont pas versés directement aux détenus mais passe par le biais d'un compte nominatif. De fait, la présence de ce compte nominatif empêche le détenu travailleur de jouir pleinement de sa rémunération. Toutefois, depuis 2002, « *Le produit du travail des détenus ne peut faire l'objet d'aucun prélèvement pour frais d'entretien en établissement pénitentiaire* »⁵⁷. Cette mesure a été prise en réaction au rapport édicté par le sénateur Paul LORIDANT. Contrairement aux travailleurs libres, le détenu est donc dépourvu de protection relative à sa rémunération. Pourtant à l'origine de sa rémunération, le fruit du travail du détenu ne lui ait pas pleinement accordé. En effet, l'article D.320 du CPP prévoyait que « *Toutes les sommes qui échoient aux détenus sont considérées comme ayant un caractère alimentaire, dans la mesure où elles n'excèdent pas chaque mois 200 Euros. Cette somme est doublée à l'occasion des fêtes de fin d'année. Elles sont dès lors*

⁵⁷ Loi n°20002-1138 du 9 septembre 2002 d'orientation et de programmation pour la justice – Article 51 repris par l'alinéa 4 de l'article 717-3 du CPP

entièrement versées à la part disponible jusqu'à concurrence de cette provision alimentaire et, pour le surplus, elles sont soumises à répartition [...] ». Avant de percevoir les fruits de son travail, le détenu voyait donc une partie de sa rémunération directement versée pour constituer un minimum alimentaire. Ensuite, le montant restant était soumis à une répartition comme suit :

- 20% pour la fraction supérieure à 200 euros et inférieure ou égale à 400 euros
- 25 %, pour la fraction supérieure à 400 euros et inférieure ou égale à 600 euros ;
- 30 %, pour la fraction supérieure à 600 euros.

Ces parts de la rémunération sont affectés à l'indemnisation des parties civiles. Néanmoins, les juges n'hésitent pas à informer le détenu qu'une part plus importante versée conduirait à garantir un gage de réinsertion mais également de bonne conduite. Cette information est capitale puisque le détenu voit à travers cette incitation, une opportunité de diminuer sa peine.

- 10 % de la rémunération sont affectés au « pécule de libération »⁵⁸

Ainsi, la part dont le détenu peut bénéficier au titre de son pécule⁵⁹ apparaît infime, et ce d'autant plus que les prix opérés en prison sont nettement plus élevés dans le monde extérieur. L'inscription à un compte nominatif apparaît donc comme une négation des règles protectrices du salarié existantes par le biais du Code du travail.

Finalement, l'absence de reconnaissance du contrat de travail détient de lourdes conséquences pour le statut individuel du détenu. L'Administration pénitentiaire tente tout de même de justifier cette absence par des raisons aussi diverses que variées.

⁵⁸ *V. infra. note 56*

⁵⁹ *V. infra. note 22*

§2. LES RAISONS DE L'ABSENCE DE PROTECTION INDIVIDUELLE DU TRAVAILLEUR DETENU

La flexibilité du détenu travailleur est un atout pour l'Administration pénitentiaire afin de garantir le respect de la sécurité propre aux établissements de privation de liberté (A) et permet ainsi d'éviter toute concurrence avec les travailleurs *extramuros*. (B)

A. Des conditions de sécurité impérieuses

Pour rappel, la fonction occupatrice du travail carcéral permet d'agir comme une garantie de sécurité pour l'Administration pénitentiaire. En effet, un détenu occupé est un détenu qui ne cherchera pas à compromettre son intégrité et par conséquent, la durée de sa peine en participant à tout acte pouvant nuire à l'ordre de l'établissement. Cette vision est partagée pleinement par l'Administration. C'est dans le but de garantir la sécurité des établissements que l'Administration pénitentiaire justifie la précarité des droits accordés aux détenus travailleurs.

En premier lieu, la flexibilité résultant de l'absence de contrat de travail et de statut individuel, conduit à rendre la main d'œuvre carcérale particulièrement intéressante pour les entreprises privées. En effet, l'Administration pénitentiaire a tout intérêt à promouvoir la concession pour d'une part, s'assurer que la majeure partie des détenus soit occupée et d'autre part, pour des raisons économiques. De fait, par le biais de cette flexibilité, les entrepreneurs privés portent leur intérêt vers la main d'œuvre présente dans les établissements pour peine. De surcroît, l'entrepreneur voit apparaître une multitude d'avantages à déléguer une partie de sa production à la main d'œuvre carcérale. En effet, en cas de surcroît d'activité, il a été établi que les concessionnaires privés ne tenaient pas régulièrement compte des temps de repos ainsi que des durées maximales de travail. *A contrario*, si l'entrepreneur voit son activité diminuée, il pourra faire cesser la relation de travail des détenus sans être tenu à leur verser des indemnités diverses à des fins réparatrices. Finalement, les détenus retourneront dans leur cellule dès lors que la décision de cesser l'activité sera prise.

En second lieu, l'absence de reconnaissance de droits et protections aux détenus permettraient de neutraliser les contraignants impératifs de sécurité que peuvent rencontrer les entrepreneurs privés. La prison n'est pas un lieu où la libre circulation est autorisée. Ces impératifs de sécurité conduisent donc que le concessionnaire à présenter, lors de chaque passage, les documents nécessaires à son entrée dans l'établissement. De plus, l'univers carcéral

reste un univers dangereux qui peut dans une certaine mesure, effrayer les concessionnaires lors de leur rencontre avec les personnes incarcérées.

En troisième lieu, si le détenu détenait un statut individuel tel qu'il est reconnu chez le travailleur libre, les abus des travailleurs *intramuros* seraient nombreux, telle est la vision de l'Administration pénitentiaire. Cette vision apparaît pour tenter de justifier la nécessité d'exclure les détenus travailleurs des règles protectrices découlant du statut individuel. En effet, sans véritablement saisir les enjeux du travail au regard de sa réinsertion, le détenu serait donc tenté de justifier ses absences par la maladie pour ainsi percevoir des indemnités sans travailler. Cette justification de l'abus n'est d'ailleurs pas propre au milieu pénitentiaire et donne fréquemment lieu à des débats animés, notamment en matière de politique sociale.

La flexibilité que représente le travail pénitentiaire est une garantie du bon fonctionnement de l'établissement si l'on en croit l'Administration pénitentiaire et la dimension occupationnelle qu'elle met en exergue tout au long de ses justifications. Cette démonstration ne se limite pas aux impératifs de sécurité mais à vocation à faire face à une concurrence globale dans un phénomène de Mondialisation.

B. La volonté de faire face à une concurrence émergente

La flexibilité de la main d'œuvre n'est pas unique du milieu carcéral. La Mondialisation a conduit certains pays à rendre leur main d'œuvre attractive au regard des pays développés garantissant des droits et protections aux travailleurs. A titre d'exemple, on retrouve cette main d'œuvre dans les pays tels que la Chine, le Yémen, l'Inde ou encore l'Indonésie.

Dans un premier temps, l'explication de l'absence de statut du travailleur détenu par l'Administration pénitentiaire s'explique par la nécessaire concurrence avec les pays émergents précités. Cette main d'œuvre faiblement protégée, dépourvue de droits est attractive pour les entrepreneurs. Ce constat a d'ailleurs induit de nombreuse délocalisation d'entreprise française pour permettre de profiter de l'absence de règles protectrices du travail. C'est dans un but de limitation de ces phénomènes que l'Administration pénitentiaire se place et justifie l'exclusion des détenus des règles protectrices habituellement reconnues aux travailleurs libres. A titre de comparaison, la main d'œuvre carcéral apparaît similaire avec celle des pays émergents en ce qu'elle est destinée à effectuer des tâches peu qualifiantes, répétitives sous une protection quasi-

inexistante. Cette logique a pour but de légitimer les conditions de détentions aux yeux de la population française.

Cette explication a d'autant plus d'intérêt aujourd'hui puisqu'à l'heure où le « *made in France* »⁶⁰ est revendiquée par de nombreuses entreprises et souhaitée par les français, l'Administration pénitentiaire permet de proposer ce titre aux entrepreneurs privés tout en bénéficiant d'une flexibilité accrue. Bien que le « *made in France* » revêt un caractère hypocrite en ce que les entreprises privées françaises ne conservent qu'une infime partie de la production en France et revendiquent sans scrupules, un produit français, celui produit par les détenus travailleurs est français en tout point.

Dans un second temps, l'Administration pénitentiaire justifie l'absence de statut protecteur par l'existence d'une concurrence entre les travailleurs détenus et les travailleurs libres. En effet, une partie de la population française estime que le travail carcéral aurait vocation à soustraire le travail des français libres. Premièrement, l'Administration pénitentiaire répond habilement en démontrant que par la précarité du statut du travailleur détenu, celui-ci n'a pas vocation à soustraire le travail des personnes libres. Cette vision soutenue par l'opinion publique n'est pas respectueuse au milieu carcéral. En effet, il est fréquent que lorsque la France subit des périodes de crises économiques, les français tentent de justifier les chiffres du chômage par tous les moyens possibles. Il convient tout de même de rappeler que les français « *naissent libres et égaux en droit* ». De fait, bien que les détenus soient soumis à une peine privative de liberté en raison du potentiel danger qu'ils représentent pour la société, ils subsistent des citoyens français, et ce, au même titre que les hommes libres. Cette opinion n'a donc que très peu d'intérêt et apparaît illusoire. La justification de l'absence de concurrence avec le travailleur libre était donc nécessaire et attendue par l'Administration pénitentiaire. Toutefois, il reste regrettable de légitimer le « *sous-statut* » des travailleurs détenus pour garantir une absence de concurrence avec le monde libre.

Finalement, la justification de l'Administration pénitentiaire reste tout de même insatisfaisante au regard des conséquences qu'induisent l'absence de statut individuel du travailleur détenu. Notre hypothèse de départ semble se confirmer d'avantage puisque cette absence de statut individuel réside dans le choix de l'exclusion du contrat de travail pour les

⁶⁰ Made in est un terme anglais repris dans le langage courant pour désigner la provenance d'un produit

relations entre le détenu et son employeur. De surcroît, le statut collectif du travailleur détenu n'est lui aussi pas garanti par les dispositions antérieures à la réforme pénitentiaire de 2022, si tant est qu'il puisse être admis que les détenus sont détenteurs d'un statut collectif.

SECTION 2 : L'ABSENCE DE STATUT COLLECTIF DU TRAVAILLEUR *INTRAMUROS*

Le droit syndical est protégé par le Préambule de la Constitution de 1946 repris dans la Constitution du 4 octobre 1958 en ce qu'il est prévu que « *Tout homme peut défendre ses droits et ses intérêts par l'action syndicale et adhérer au syndicat de son choix* ». De surcroît, l'alinéa 1 de l'article 11 de la C.E.D.H garantit également ce droit et pour ce faire, dispose que « *Toute personne a droit à la liberté de réunion pacifique et à la liberté d'association, y compris le droit de fonder avec d'autres des syndicats et de s'affilier à des syndicats pour la défense de ses intérêts.* ». Toutefois, les règles protectrices conduisant au statut collectif ne s'appliquent pas détenus (§1), ce qui incite, une nouvelle fois, l'Administration pénitentiaire à justifier cette absence (§2).

§1. LA CARENCE DE DROIT COLLECTIF DU TRAVAILLEUR DETENU

La carence des règles protectrices garantissant le statut collectif du travailleur détenu sont lourdes de conséquences et contreviennent aux textes nationaux. Pour autant, force est de constater que cette exclusion conduit à rendre incompatible le droit à la représentation et le statut collectif du détenu (A), tout en menant inévitablement à une prohibition de l'action collective (B).

A. L'incompatibilité entre le droit à la représentation et le statut du détenu

Premièrement, la représentation n'a pas toujours été absente du milieu carcéral. En effet, au milieu des années 1980, l'Association syndicale des prisonniers de France avait vocation à dénoncer la négation du droit d'expression collective pour les détenus. Cette association n'avait pas été approuvée et agissait donc en toute illégalité. Le but de celle-ci résidait dans la

revendication du droit d'association, avait érigé ses statuts en ce sens puisqu'il était prévu que « *L'association ainsi créée permettra aux détenus de faire connaître les contradictions, les abus et les carences des systèmes judiciaires et pénitentiaires ; de donner à chaque prisonnier la possibilité de s'exprimer comme un homme à part entière [...]* »⁶¹. Par son caractère illégal, l'ASPF fût longuement critiquée et désapprouvée en raison des mutineries de 1986 pour lesquelles l'instigation lui était reprochée. Pour ces raisons, l'association fût dissoute un an après sa création.

Ainsi, la seule association autorisée sous le régime de la loi du 1^{er} juillet 1901 était « *constituée auprès de chaque établissement pénitentiaire en vue de soutenir et de développer l'action socioculturelle et sportive au profit des détenus* ». Ces associations doivent être agréées par le ministre de la justice et leurs statuts doivent répondre à des conditions fixées par une instruction de service⁶². De fait, aucune association n'est admise pour permettre les revendications liées aux conditions de détention et d'emploi.

Deuxièmement, l'absence de réunion semble d'autant plus flagrante que le Conseil d'état affirmait dans une décision rendue le 27 mai 2005⁶³ que les personnes détenues ne peuvent se prévaloir des lois du 30 juin 1888 et du 28 mars 1907, tous deux relatives à la liberté de réunion pour justifier du droit d'association. Néanmoins, le Conseil d'état ne prohibe pas toute forme de réunion mais laisse libre choix à l'organe décisionnaire de chaque établissement, d'accepter que de telles réunions soient mise en place. En effet, dans le silence législatif, la Haute juridiction administrative n'a d'autres choix que de laisser le pouvoir d'appréciation aux différents chefs d'établissements. Pour autant, la Haute juridiction émet des réserves en appréciant a contrario son analyse et affirme ainsi que l'absence de disposition n'ouvre pas nécessairement de droit à l'organisation de réunions. Ces termes sont d'ailleurs repris par la décision en ce qu'elle énonce que « *si aucune disposition législative ou réglementaire ne prohibe l'organisation dans l'enceinte des établissements pénitentiaires de débats associant au besoin des parlementaires, aucun texte non plus qu'aucun principe général n'ouvrent droit à l'organisation de tels débats* ».

Troisièmement, le droit syndical n'est pas traité par les textes et fait face à un silence législatif. Cependant, le Conseil Constitutionnel est intervenu indécemment sur le sujet lors

⁶¹ Cf. annexe 1

⁶² Article D.442 du Code de procédure pénale

⁶³ Conseil d'Etat, Juge des référés, 27 mai 2005, n° 280866, publié au recueil Lebon

de la décision du 14 juin 2013⁶⁴. En effet, en estimant que l'article 717-3 du CPP, excluant le contrat de travail pour les personnes détenues, conforme à la constitution, le Conseil constitutionnel semble exclure la possibilité aux détenus de bénéficier d'un droit syndical tel qu'on le connaît dans le monde libre. Assujetti aux débats relatifs à l'exclusion du contrat de travail lors de sa décision, le Conseil constitutionnel entendait-il priver les détenus du droit syndical ? La doctrine s'interroge sur la portée souhaitée de la décision et rappelle par ailleurs que la France est signataire de la convention n°87 de l'OIT relative à la liberté syndicale et la protection du droit syndical. Dans le même sens, le CGLPL déplorait « *le fait que les personnes incarcérées ne disposent pas du droit de se faire représenter par une organisation syndicale creuse le fossé qui sépare le travailleur détenu du travailleur libre* »⁶⁵.

Finalement, dans le silence de la législation, la faculté accordée aux chefs d'établissements par la Haute juridiction administrative n'a pas donné lieu à la mise en place d'un droit d'expression collective pour les détenus. Une nouvelle fois, notre hypothèse de départ semble vérifier en ce que l'absence de contrat de travail contrevient à l'existence d'un statut collectif pour le travailleur détenu. La représentation des détenus n'a donc pas vocation à être appliquée et conduit à empêcher toute forme d'expression collective des travailleurs détenus. Dans le même élan, cette négation du statut collectif conduit également à prohiber la mise en œuvre d'actions collectives.

B. L'interdiction de mise en œuvre d'actions collectives

L'alinéa 7 du Préambule de la Constitution énonce que « *le droit de grève s'exerce dans le cadre des lois qui le réglementent.* ». L'article 11 de la CEDH cité ci-avant a également vocation à protéger le droit de grève. Bien que non explicite à la lecture de celui-ci, la Cour européenne des droits de l'homme l'a réaffirmée dans une décision clé du 20 novembre 2018⁶⁶. En principe, ce droit fondamental est donc reconnu pour l'ensemble des travailleurs. Pour autant, il peut être limité pour certains types de travailleurs. L'ordonnance du 6 août 1958⁶⁷

⁶⁴ Cons. const. 14 juin 2013, n° 2013-320/321 QPC

⁶⁵ Cf. *infra*, note 18

⁶⁶ <https://www.force-ouvriere.fr/le-droit-de-grève-reaffirme-a-la-cour-europeenne-des-droits-de-l>

⁶⁷ Ord. N°58-696 du 6 août 1958 relative au statut spécial des fonctionnaires des services déconcentrés de l'administration pénitentiaire

prévoit un statut spécial en matière de droit de grève pour les fonctionnaires de l'Administration pénitentiaire.

En prison, les détenus ne bénéficient pas du droit de grève. Étonnement, les RPE, révisées en 2006, ne prévoient pas la possibilité de bénéficier d'un droit de grève pour les travailleurs incarcérés. Pour autant, bien que très rare en pratique, les actions collectives ont eu vocation à exister dans le monde carcéral. En effet, les années 1970 ont été touchées par de nombreux mouvements sociaux de la part des détenus. C'est d'ailleurs, cet épisode marquant, qui renforce l'idée de la nécessaire création de l'ASPF en 1985. Ces nombreux mouvements sociaux donnaient lieu à des grèves importantes, ralentissements de la production et d'autres formes de revendication relatives à la condition de détention. L'absence de possible représentation ne semble pas avoir été un frein pour ses mouvements puisque de manière naturelle, certains détenus jouaient le rôle d'intermédiaire avec les entreprises privées et l'Administration. Ces actions collectives, loin d'être un échec ont conduit à l'ouverture de négociation sur la rémunération perçue par les détenus.

Toutefois, la prohibition des actions collectives peut être entendue plus légitimement que l'absence de représentation. En effet, les actions collectives telles que nous les connaissons dans le monde actuel, bien que pacifique au départ, peuvent entraîner de nombreuses violences, ainsi que des affrontements. On voit difficilement dans quelles mesures, ce schéma n'aurait pas vocation à se répéter *intramuros*. C'est dans cette recherche perpétuelle de la sécurité qu'il est admis que les actions collectives *intramuros* peuvent donner lieu à la caractérisation d'une faute disciplinaire.

Par le biais de la possible sanction, tout le paradoxe, entre les droits garantis par la Constitution et la mise en application se révèlent. Les salariés du monde libre bénéficient d'une protection accrue en matière de droit de grève et plus particulièrement, l'impossible discrimination⁶⁸, mais aussi rupture du contrat de travail⁶⁹, en raison de l'application de ce droit. En prison, les détenus sont donc totalement dépourvus de ces protections induites par l'existence du statut individuel. En pratique, il n'était pas rare de constater de nombreux déclassements⁷⁰ à la suite de certaines pratiques pouvant être assimilées comme action collective. De fait, l'article R.57-7 du CPP énonçait que les fautes disciplinaires sont classées

⁶⁸ Article L.1132-1 du Code du travail

⁶⁹ Article L.2511-1 du Code du travail

⁷⁰ V. note 26

selon leur gravité [...] en trois degrés. ». Ainsi, le fait « *de participer ou de tenter de participer à toute action collective de nature à compromettre la sécurité des établissements ou à en perturber l'ordre* »⁷¹ est une faute de premier degré. Par cet article, le législateur ne se contente pas de prohiber toute action collective mais autorise l'Administration pénitentiaire à sanctionner la tentative. Dans le même sens, le fait « *de participer à toute action collective de nature à perturber l'ordre de l'établissement.* » est une faute de deuxième degré. Cette différence avec l'article précédent tend, une nouvelle fois, vers l'intention. Dans le premier degré, le détenu est sanctionné puisque son action « *tend à compromettre* » tandis que le deuxième degré est caractérisé lorsque son action est « *de nature à perturber l'ordre de l'établissement.* » Cette différence peut laisser sous-entendre que l'Administration pénitentiaire doit s'efforcer à saisir le but envisagé par le détenu à sa participation ou son instigation du mouvement. Si le détenu entend participer à une action collective dans le but unique de dénoncer ses conditions de détention, il sera sanctionné au premier degré tandis que si cette participation détient pour unique but, la mise à mal de l'organisation de l'établissement, celui-ci sera sanctionné au deuxième degré.

Finalement, le constat est le même et permet d'affirmer notre hypothèse de départ. L'absence de contrat de travail est un frein évident à l'accès pour le détenu, à un statut collectif tel qu'on le connaît dans le monde libre. Bien que les conditions de détentions semblent incompatibles avec la mise en application du droit de grève, cela constitue tout de même, une négation des droits fondamentaux pour le détenu. Cette absence de droits collectifs et de protections pour le détenu travailleur conduit l'Administration pénitentiaire, à renouveler la tentative d'explication en raison de l'absence de statut collectif.

§2. LES RAISONS DE L'ABSENCE DE DROITS COLLECTIFS DU TRAVAILLEUR DETENU

L'Administration pénitentiaire ne détient pas toutes les réponses pour expliquer l'absence de statut collectif des détenus travailleurs. En effet, certaines raisons tiennent à la particularité des conditions de détention notamment en matière de représentation. La représentation des détenus peut s'avérer compliquée en raison de la divergence d'intérêt des

⁷¹ Article R.57-7-1 du Code de procédure pénale

détenus travailleurs (A) bien que l'explication de cette absence, réside majoritairement dans la nécessaire sécurité propre aux établissements pénitentiaires (B).

A. Des intérêts divergents incompatibles avec la représentation

Selon le vocabulaire juridique de Gérard Cornu, le syndicat se définit comme un « *Groupement de personnes exerçant la même profession, des métiers similaires ou des professions connexes, en vue de la défense de leurs intérêts professionnels* »⁷².

Le terme « *intérêts professionnel* » définit le sentiment d'appartenance essentielle à la représentation. Pour se sentir représenté, le travailleur doit voir son représentant comme un porte-parole de sa pensée. La représentation est souvent assimilée à l'appartenance à un syndicat. Pour autant, la France voit son taux de syndicalisation considérablement diminué depuis soixante-dix ans. En effet, en 1949, le taux de syndicalisation était estimé à près de 30 pour cent des travailleurs tandis qu'en 2019, ce taux avait chuté à moins de 10 pour cent⁷³.

Dans un premier temps, *intramuros*, le sentiment d'appartenance n'est pas toujours créé entre les détenus. Pour rappel, l'organisation du travail pénitentiaire conduit les détenus à travailler dans différents secteurs. Cette différence de travail conduit à la création d'intérêts différents entre les détenus. Il est certain que s'il était envisageable de voir émerger des syndicats ou même des représentants dans les établissements pénitentiaires, le détenu travaillant pour le service général n'aurait pas vocation à se sentir représenté par un détenu travaillant pour le compte d'une entreprise concessionnaire. Cette absence de sentiment d'appartenance réside dans la disparité des tâches, d'organisation mais également de rémunération.

Quid de la possible représentation des travailleurs détenus employés dans la même organisation ? Une nouvelle fois, l'absence de représentation et de statut collectif peut s'expliquer par l'absence de communication évidente à laquelle font face les détenus. S'il est admis que les réunions sont très peu autorisées, il est difficilement envisageable pour les détenus de se réunir pour mettre en avant, de manière uniforme, leurs revendications.

⁷² CORNU (G.), VOCABULAIRE JURIDIQUE, 14E EDITION, PARIS : PUF, 2022, 1136 P.

⁷³ Cf. annexe 2

Dans un second temps, la dissuasion apportée par le législateur en matière d'actions collectives a pour conséquence cette absence de mise en commun des intérêts. Pourtant loin d'être dépourvu de bénéfices, l'action collective semble être une option délicate pour les détenus. Nous avons établi précédemment que le détenu ayant l'intention de mettre en place une action collective peut être durement sanctionné par l'Administration pénitentiaire⁷⁴. Ce pouvoir de dissuasion est incompatible avec toute forme de représentation puisqu'en l'absence de précisions sur « *l'action collective dans le milieu carcéral* », l'Administration pénitentiaire pourrait être tenté de sanctionner tout comportement visant à rendre commun des intérêts professionnels. Dépourvu de protections induites par le statut collectif, les risques engendrés par de telles revendications découragent systématiquement les détenus. Ces fautes disciplinaires entraînent une inscription au dossier de détention de la personne incarcérée. A ce titre, lors des demandes afférentes à l'allègement ou le changement des conditions de détention, les autorités compétentes se référeront au passé carcéral de l'individu. De fait, la participation à une action collective aurait donc d'importantes conséquences sur ce type de demande.

Finalement, l'incompatibilité entre les intérêts des détenus semblent pouvoir expliquer cette absence de droit à la représentation. Toutefois, il n'y a pas lieu d'écarter l'argument relatif à l'absence du contrat de travail comme conséquence de l'exclusion des protections accordées aux détenus, puisque cette absence de contrat de travail limite nécessairement les droits accordés au titre du statut collectif du travailleur. Néanmoins, cette absence de contrat de travail n'est pas l'unique raison avancée par l'Administration pénitentiaire, pour justifier ce déni du statut collectif. Au même titre que le statut individuel, l'Administration tente de démontrer l'incompatibilité entre le statut collectif et les conditions de sécurité exclusives du milieu carcéral.

B. Des conditions de sécurité impérieuses

Afin de justifier l'absence de statut collectif du détenu travailleur, l'Administration pénitentiaire soulève l'incompatibilité entre les actions de revendications collectives et la garantie de sécurité propres aux établissements pénitentiaires. En effet, selon elle, il est impossible de voir émerger dans les établissements, une quelconque forme de revendications collectives pouvant mener à des violences, qu'elles aient lieu entre les détenus ou entre les

⁷⁴ Articles R.57-7-1 à R.57-7-3 du Code de procédure pénale

détenus et le personnel de l'établissement. Ces violences se manifesteraient notamment par des mouvements de grèves.

Bien que pertinent au premier regard, l'argument avancé n'est pas en adéquation avec les conditions du milieu carcéral. Dans le monde libre, les actions collectives ont généralement pour but de maintenir certains acquis sociaux et parfois de nouvelles revendications émergent. *Intramuros*, les acquis sociaux sont quasi inexistantes, ses actions collectives devraient donc avoir vocation à être amplifiées. Pour autant, l'absence de statut collectif empêche toute forme de revendications. La collectivité de ces actions, conduit donc à une nécessaire communication importante entre les détenus, jugée bien trop importante pour l'Administration.

Les sanctions prévues par le Code de procédure pénale dans l'exercice des actions collectives évoquées ci-avant, sont jugées excessives. En effet, le mouvement de grève n'a-t-il pas vocation, par sa nature, à dérégler le bon fonctionnement de l'entreprise ? Ces mouvements de grève sont souvent l'essence même du rapport de force entre les salariés et leur employeur. De fait, sanctionner les détenus pour une action collective ayant conduit à perturber l'ordre dans l'établissement conduit à prohiber toute forme d'action collective. Pour autant, la position de l'Administration pénitentiaire semble inchangée autant au regard du statut individuel que du statut collectif.

Dans un second temps, cette position constante n'aurait-elle pas vocation à engendrer davantage de violences ? Nombreux sont les auteurs estimant que les bénéfices du droit à l'expression collective viendraient surpasser les méfaits. En effet, lors de son rapport⁷⁵, Cécile BRUNET-LUDET affirmait que l'expression collective « *a nécessairement des effets positifs sur le niveau de violences sous toutes leurs formes et de tensions (mutinerie, invectives, contestations collectives des conditions de détention), le bon fonctionnement d'une prison dépendant aussi d'un certain niveau de coopération des détenus.* » Dans le même sens, Cécile BRUNET-LUDET vient dénoncer la position ancrée et expliquée par l'Administration pénitentiaire en affirmant que la reconnaissance d'un droit d'expression collectif conduirait, au contraire, à une forme de sérénité, créée par le biais d'une discussion permanente entre l'Administration et certains détenus, détenteurs d'un mandat de représentation. En effet, le rapport établi que « *Le droit d'expression collective est un élément de management important*

⁷⁵ « *Le droit d'expression collective des personnes détenues* », Rapport de Cécile Brunet-Ludet, Magistrat, Février 2010

pour le chef d'établissement : il permet un contact permanent et direct ; il constitue un sujet de médiation avec la population pénale [...] »⁷⁶.

L'argument de la sécurité constamment avancé par l'Administration pénitentiaire apparaît une nouvelle fois comme étant imparfait. L'absence de statut collectif des détenus n'aurait donc pas vocation à compromettre la sécurité dans les établissements pénitentiaires. Bien que séduisante au départ, les raisons évoquées par l'administration, ne semblent pas totalement justes, au contraire. Ces silences législatifs, absences et interdictions ont pourtant vocation à disparaître par le biais de la réforme pénitentiaire de 2021. Pour autant, la réforme pénitentiaire a-t-elle vocation à répondre aux nombreuses interrogations relatives aux droits et protections accordées aux détenus travailleurs ?

2EME PARTIE : LA RECONNAISSANCE D'UN DROIT DU TRAVAIL SUI GENERIS POUR LES TRAVAILLEURS DETENUS

Lors d'un discours d'engagement, le Président de la République, Emmanuel MACRON affirmait : *« Je souhaite que le droit du travail, en étant adapté évidemment à la réalité et aux contraintes de la prison, puisse s'appliquer aux détenus et, à tout le moins, que le lien qui unit l'administration pénitentiaire et le détenu travaillant en son sein soit un lien contractuel avec des garanties qui s'y attachent, et non plus un acte unilatéral avec la négation de tous les droits. »* Dans la continuité de notre hypothèse de départ, le Président de la République actuel semblait déduire la négation des droits des détenus par l'absence de lien contractuel entre les détenus travailleurs et leur donneur d'ordre. Par le respect de ces engagements, la loi du 22 décembre 2021⁷⁷ pour la confiance dans l'institution judiciaire prévoyait six articles relatifs à la création du Contrat d'Emploi Pénitentiaire. Néanmoins, la réforme pénitentiaire de 2021 semble être perçue comme une intervention controversée (Chapitre 1) en ce qu'elle laisse subsister un déséquilibre contractuel important. Il aura fallu attendre près d'une année suivant

⁷⁶ Rapport BRUNET – LUDET, op.cit

⁷⁷ Loi n°2021-1729 du 22 décembre 2021 pour la confiance dans l'institution judiciaire

la publication de la loi de décembre 2021 pour voir émerger la consécration des droits sociaux des détenus par l'Ordonnance du 19 octobre 2022⁷⁸ (Chapitre 2).

CHAPITRE 1 : LA REFORME PENITENTIAIRE DE 2021 : UNE INTERVENTION CONTROVERSEE

La réforme pénitentiaire instituée par la loi du 22 décembre 2021 met en exergue deux éléments majeurs pour le travail pénitentiaire. Dans un premier temps, elle met en place un lien contractuel entre le détenu travailleur et son donneur d'ordre par le biais du Contrat d'Emploi Pénitentiaire (Section 1). Dans un second temps, élément non prévu par la loi mais dégagé de sa lecture, la loi du 22 décembre 2021 n'a pas vocation à contribuer à l'application des protections minimales établies par le droit du travail (Section 2).

SECTION 1 : LA MISE EN PLACE D'UN DROIT DU TRAVAIL PENITENTIAIRE EMPRUNTE AU DROIT COMMUN

L'incompatibilité entre le contrat de travail et les conditions propres à la prison expliquait l'absence de celui-ci et les protections en découlant. Pour autant, il était nécessaire de remédier à cette absence. Pour ce faire, le législateur a mis en place un contrat de travail *sui generis* appelé contrat d'emploi pénitentiaire. Pour autant, il aura fallu attendre que le pouvoir réglementaire légifère en ce sens pour garantir l'aboutissement et la concrétisation des mesures adoptées (§2).

§1. LA CONSECRATION D'UN CONTRAT DE TRAVAIL *SUI GENERIS* : LE CONTRAT D'EMPLOI PENITENTIAIRE

La réforme pénitentiaire de 2009 avait tenté de prévoir un lien contractuel entre le détenu et son donneur d'ordre par le biais du « *contrat d'engagement* ». Toutefois, ce contrat ne semblait pas garantir des droits et protections aux détenus, ainsi le Contrat d'Emploi Pénitentiaire, plus abouti et complet, apparaît comme son substituant (A). En revanche, la loi

⁷⁸ Ordonnance n°2022-1336 du 19 octobre 2022 relative aux droits sociaux des personnes détenues

de 2021 prévoit seulement six articles en matière de travail pénitentiaire, rapidement jugée intéressante par les auteurs, la réforme semble tout de même, à première vue, lacunaire (B).

A. La substitution du CEP au contrat d'engagement

La réforme pénitentiaire de 2009 avait prévu en son article 33, la mise en place d'un acte d'engagement. En effet, cet article disposait que « *La participation des personnes détenues aux activités professionnelles organisées dans les établissements pénitentiaires donne lieu à l'établissement d'un acte d'engagement par l'administration pénitentiaire. Cet acte, signé par le chef d'établissement et la personne détenue, énonce les droits et obligations professionnels de celle-ci ainsi que ses conditions de travail et sa rémunération.* » En pratique, nous avons constaté que cet acte d'engagement n'avait pas vocation à emporter les conséquences d'un contrat de travail et que « *les droits et obligations* » étaient particulièrement limités en raison de l'absence de protections minimales du travailleur détenu. Sara BRIMO, professeure à l'Université de Paris-Panthéon-Assas déplorait l'échec de la mise en œuvre de l'article 33 de la loi pénitentiaire de 2009 et estimait que « *les conditions du travail pénitentiaire étaient bien souvent réglées par des « bricolages d'établissement* »⁷⁹ »⁸⁰.

Dans un premier temps, le CEP permet l'accomplissement du travail pénitentiaire sous l'égide d'un cadre contractuel qui permet de déterminer les modalités de mise en œuvre de la relation de travail. Par ailleurs, toutes les formes du travail pénitentiaires sont concernées par ce cadre. En effet, le détenu travaillant pour le compte d'une entreprise concessionnaire doit signer un contrat d'emploi pénitentiaire avec le représentant légal de l'entreprise privée. S'agissant du service général et de la RIEP, le détenu peut parfaitement conclure un CEP avec l'Administration. Par ailleurs, le CEP doit être accompagné d'une convention qui définit les obligations respectives de l'établissement pénitentiaire, de la personne détenue et de l'entreprise privée. Cette convention est prévue par la loi du 22 décembre 2021 en sa sous-section 3, relative au contrat d'emploi pénitentiaire.

Dans un second temps, la loi de 2021 vient préciser la chronologie dans laquelle s'inscrit la signature du CEP. En effet, ce n'est qu'après avoir été classée au travail par une décision de l'Administration pénitentiaire que le détenu est autorisé à conclure un contrat d'emploi

⁷⁹ P. Auvergnon, Travail en prison : le combat continue !, Dr. soc. 2016. 64

⁸⁰ Du droit au travail pénitentiaire au droit du travail pénitentiaire – Sara Brimo – RDSS 2022. 940

pénitentiaire soit avec une entreprise concessionnaire ou l'Administration elle-même. L'administration détient donc le pouvoir de donner accès à la conclusion du CEP⁸¹. Certes, la commission pluridisciplinaire unique donne son avis sur le possible classement du détenu, pour autant, la décision finale appartient au chef d'établissement.

Cette réforme législative prévoit également les conditions de suspension et fin de relation de travail qui ont vocation à se rapprocher des conditions de droit commun. A ce titre, l'article 719-11 du CPP, modifié par la dite loi prévoit que « *Il est mis fin au contrat d'emploi pénitentiaire : 1° D'un commun accord entre la personne détenue et le donneur d'ordre ou à l'initiative de la personne détenue ; 2° Lorsque la détention prend fin ; 3° En cas de transfert définitif de la personne détenue dans un autre établissement ; 4° Lorsqu'il est mis fin au classement au travail ou à l'affectation sur un poste de travail dans les conditions prévues au I de l'article 719-7* ». L'article 719-7 du CPP, cité dans le dernier alinéa de l'article 719-11 du même code, prévoit que le chef d'établissement peut mettre fin au classement au travail, mettre fin à l'affectation sur un poste de travail ou même encore suspendre le classement au travail lorsque le détenu a commis une faute disciplinaire.

Il apparaît certain que le CEP est le substituant de l'acte d'engagement. Pour autant, à première vue, il semble difficile d'expliquer l'échec de l'acte d'engagement et l'éventuelle réussite du CEP. Ces deux engagements contractuels semblent être similaires, la seule différence mise en avant tient à la convention qui s'attache au CEP, non présente dans l'acte d'engagement. Pourquoi celui-ci aurait-il vocation à fonctionner en comparaison avec l'acte d'engagement ? Certains auteurs s'accordent à dire que sans dispositions plus abouties, ce contrat d'emploi pénitentiaire aurait vocation à être un échec. En l'état actuel des choses, la réforme pénitentiaire induite par la loi du 22 décembre 2021 n'a toujours pas vocation à garantir des droits et protections aux détenus travailleurs. Finalement, à première vue, cette réforme est jugée lacunaire et il aura fallu attendre le décret du 25 avril 2022 pour voir émerger de nouveaux droits relatifs au travail pénitentiaire.

⁸¹ Point repris dans la section 2 du même chapitre

B. La concrétisation des dispositions par le décret du 25 avril 2022

« Le décret du 25 avril 2022 relatif au travail des personnes détenues a finalement donné une réelle consistance au CEP en encadrant la durée maximale du temps de travail, le barème de rémunération ou encore les motifs légitimes de suspension ou de résiliation de contrat. »⁸².

Ce décret représente l'aboutissement des principes évoqués par la loi du 22 décembre 2021. Par cette loi, aucun droit nouveau n'avait vocation à voir le jour si ce n'est la présence d'un contrat *sui generis* semblable à l'acte d'engagement établi par la réforme de 2009. De fait, c'est la mise en place de ce décret qui permet de dissocier l'acte d'engagement et le CEP, en raison de l'aboutissement de celui-ci. Outre les droits évoqués ci-avant, le décret du 25 avril 2022 prévoit l'encadrement des durées maximales du travail pour les détenus.

Premièrement, avant toute conclusion d'un CEP, le détenu peut, par le biais de l'article R.412-2 du Code pénitentiaire, demander à bénéficier d'une découverte en milieu professionnel pour une durée maximale de cinq jours. Cette démarche a pour but de promouvoir l'emploi pénitentiaire et par conséquent, la réinsertion. Cette mesure a pour effet de diminuer la vocation occupationnelle que revêtait le travail en détention. En effet, le but n'est plus d'occuper les détenus pour garantir le calme mais bien de leur proposer un travail en adéquation avec leurs compétences physiques, intellectuelles mais surtout leurs envies.

Deuxièmement, le décret du 25 avril 2022 vient préciser, au sein du nouvel article R.412-25 que le CEP doit comporter les mentions suivantes : « 1° *Le régime de travail* ; 2° *Le caractère déterminé ou indéterminé de la durée du contrat* ; 3° *Le cas échéant, une clause de renouvellement* ; 4° *La date effective du début d'activité et, le cas échéant, la date de fin de contrat* ; 5° *La durée et les termes de renouvellement ou non de la période d'essai conformément à l'article L. 412-13* ; 6° *La description du poste de travail et des missions* ; 7° *le cas échéant, les risques particuliers liés au poste de travail* ; 8° *La durée hebdomadaire ou mensuelle du travail* ; 9° *Les temps de pause et de repos ainsi que les jours fériés* ; 10° *Le cas échéant, l'organisation des périodes d'astreinte* ; 11° *Le montant de la rémunération et des primes*

⁸² PAILLISE (E.), « L'ouverture des droits sociaux des personnes détenues : un appui majeur à la préparation de sortie de la détention », *Dalloz actualité*, 26 octobre 2022

éventuelles ; 12° *Le montant des cotisations sociales* ; 13° *Les modalités de modification du contrat* ; 14° *Les modalités de suspension et de fin du contrat.* » Cette liste exhaustive vient guider le détenu et son donneur d'ordre afin de garantir le respect de ces obligations. Bien qu'exhaustive, de nombreux auteurs déploreraient l'absence de mentions relatives aux éventuels congés des détenus qui laissent donc supposer une absence de reconnaissance de congés pour le travailleur détenu⁸³.

Deuxièmement, la durée du travail hebdomadaire est désormais fixée à trente-cinq heures hebdomadaires, même durée que les travailleurs libres. Plus intéressant encore, le décret précise que les heures effectuées au-delà de cette durée maximale seront rémunérées au titre des heures complémentaires, et par conséquent, majorées. Cette mesure peut être qualifiée comme une reconnaissance de droits nouveaux au travailleur détenu. Par ailleurs, l'article R.412-51 du Code pénitentiaire réunit les mesures relatives à la durée maximale de travail hebdomadaire mais également la durée maximale journalière en ce qu'il dispose que « *La durée quotidienne de travail effectif par la personne détenue ne peut excéder dix heures. Les horaires prévoient le temps nécessaire au repos, aux repas, à la promenade et aux activités éducatives et de loisirs, dans le respect des dispositions légales relatives au repos hebdomadaire. Au cours d'une même semaine, la durée maximale hebdomadaire de travail est de quarante-huit heures.* » Finalement, le législateur a décidé de rapprocher les horaires appliqués dans le droit commun avec les conditions du travail pénitentiaire, toujours dans cette logique d'uniformisation des droits.

Dans ces conditions, pour s'assurer du respect des mesures évoquées ci-avant, relatives au CEP, l'article R.412-19 du Code pénitentiaire dispose que ce contrat doit être signé au plus tard dans les deux jours ouvrables suivant la prise de poste. Le législateur tient à s'assurer de la mise en pratique des dispositions relatives au CEP afin d'éviter que son application tombe en échec, sort subi par l'acte d'engagement dix années auparavant.

Le décret du 25 avril 2022 a donc permis de répondre à de nombreuses interrogations émergentes à la suite des six articles traitant du travail pénitentiaire au cœur de la loi du 22 décembre 2021. Ce texte est apparu comme la consécration des droits établis par la réforme pénitentiaire engagée en 2021.

⁸³ *Ibid.*

§2. LE MAINTIEN D'UN REGIME EXTRAORDINAIRE, SOURCE D'UNE RELATION CONTRACTUELLE DESEQUILIBREE

Cette réforme intéressante et créatrice de droits pour les détenus n'a pas pour autant bouleversé le régime exorbitant induit par l'environnement carcéral. Malgré la consécration de nombreux droits par le CEP et le décret du 25 avril 2002, aucune mesure législative n'a entendu réformer les conditions de rémunération des travailleurs détenus (A), et ce, dans le but de garantir une certaine flexibilité de la main d'œuvre carcéral au profit des donneurs d'ordres (B).

A. L'absence de mesures relatives à la rémunération

Extramuros, le législateur accroît les garanties du salarié en matière de rémunération. A titre d'exemple, il est désormais obligatoire pour les employeurs, de verser la contrepartie du travail sur un compte bancaire appartenant au salarié. Cette récente mesure est issue de la loi du 24 décembre 2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle.

Intramuros, nous avons établi précédemment que les conditions d'octroi de la rémunération étaient exorbitantes du droit commun. En effet, la rémunération est versée sur un compte nominatif sur lequel, l'Administration pénitentiaire déduit les charges sociales avant de redistribuer cette rémunération au détenu après déduction de nombreuses charges. Ce régime n'a pas eu vocation à être étudié par la réforme pénitentiaire. Malgré les nombreux droits reconnus au travailleur détenu en application de cette réforme, on déplore tout de même l'absence d'intervention s'agissant de la rémunération. Pourtant, la rémunération est l'une des conditions à l'existence d'une relation de travail. Par ailleurs, cette rémunération indécente ne cesse d'être évoquée par les auteurs. La position opérée par le législateur semble difficilement compréhensible en ce que cette absence ne peut se caractériser par un oubli mais traduit la volonté de conserver, en partie, un régime exorbitant du droit commun.

D'une part, la seule intervention du législateur réside dans « *l'interdiction de la rémunération à la pièce, déjà prohibée mais encore pratiquée au sein de certains établissements* ». Cette rémunération à la pièce conduisait à créer de nombreuses disparités dans les produits du travail perçus par les détenus. Toutefois, désormais prévu par l'article R.412-63 du Code pénitentiaire, « *Quel que soit le donneur d'ordre, l'encouragement à la productivité peut faire l'objet de primes, mais suppose en conséquence qu'une rémunération fixe soit versée.* » Cet article conduit à un paradoxe certain puisque la réitération de l'interdiction

d'opérer une rémunération à la pièce est automatiquement remplacé par une prime au mérite. Certes, la base de rémunération fixe sera versée aux détenus et cela conduira à limiter les disparités de rémunération entre les détenus. En revanche, dans un milieu où les facultés mentales, physique sont fréquemment altérés, il semble délicat de créer une prime de productivité sans risquer de créer des disparités importantes. Le travailleur détenu, au regard du coût de la vie en prison, aura tout intérêt à accroître sa productivité dans le but de percevoir cette prime. Cette prime lui permettrait de « *cantiner* » plus aisément et ainsi améliorer ses conditions de détention. Toutefois, si un détenu n'est pas en mesure d'accroître sa productivité au regard de certaines raisons médicales, pourrait-il bénéficier d'une telle prime ? Il semble évident qu'il ne pourrait pas bénéficier de cet avantage, et ce, en raison de sa santé, ce qui constituerait une discrimination au regard de l'article L412-24 du Code pénitentiaire reprenant l'article L1132-1 du Code du travail. En tout état de cause, l'imprécision et le caractère discrétionnaire de cette prime auraient vocation à produire les effets de la rémunération à la pièce, antérieurement combattus en raison des disparités créées.

D'autre part, la rémunération horaire minimale demeure identique à celle que prévoyait la réforme pénitentiaire 2009. Déjà jugée indécente en 2009, celle-ci apparaît d'autant plus dérisoire lorsque l'on constate l'évolution du coût de la vie en prison. En 2002, dans son rapport, le sénateur Paul LORIDANT estimait que ce coût « *s'élève au minimum à 200 euros par mois* »⁸⁴. Selon l'Insee, l'inflation en 2002 en France représentait 1.9% tandis qu'elle représentait en 2022, 5.2%.⁸⁵ Cette augmentation du coût de la vie suit la même tendance en prison et la rémunération n'a cependant pas évolué depuis 2009. En effet, le décret du 25 avril 2022 prévoit que la rémunération des détenus varie entre 20% et 45% du SMIC, ce qui représenterait actuellement une somme située entre 2.30 € et 6.92 € de l'heure. A l'heure où certains détenus ne détiennent aucune ressource pour survivre, le législateur n'entend pas intervenir sur ce sujet. Par ailleurs, Emmaüs établissait dans un rapport en date de 2021 que « *16% des personnes détenues n'ont aucune ressource* »⁸⁶ en détention.

Loin de laisser indifférent les institutions européennes, le Comité européen des Droits sociaux concluait « *que la situation de France n'est pas conforme à l'article 4§1 de la Charte*

⁸⁴Cf. infra. note 13

⁸⁵ Cf. annexe 3

⁸⁶ « *Au dernier barreau de l'échelle sociale : la prison* », rapport publié par Emmaüs-France et le Secours catholique, octobre 2021.

au motif qu'il n'est pas établi que le salaire minimum soit équitable. ». Cette conclusion émane de l'étude de la rémunération des travailleurs détenues. Bien que ces rapports ne soient pas contraignants pour la France, les institutions européennes mettent l'accent sur la rémunération indécente des travailleurs détenus tout en soulignant l'absence de respect aux textes européens ratifiés par notre pays. Cette absence d'intervention en matière de rémunération résulte d'une stratégie dans le but de conserver la flexibilité induite par la précarité de la main d'œuvre carcérale.

B. La flexibilité de la main d'œuvre, garantie de l'intérêt des donneurs d'ordres

La flexibilité de la main d'œuvre carcérale a toujours représenté un atout pour l'Administration pénitentiaire. Cette flexibilité du travail pénitentiaire a vocation à susciter l'intérêt des entrepreneurs privées et ainsi permettre la conclusion de contrat de concession. Pour autant, la consécration de nouveaux droits aux détenus peut tendre à rendre moins attractif cette main d'œuvre, et ce, au risque d'un manque d'intérêt pour les entrepreneurs privés.

S'agissant de la dimension occupationnelle, la vision de l'Administration pénitentiaire a déjà fait l'objet d'un développement dans notre étude. En conséquence, nous limiterons cette analyse en rapport avec les enjeux nouveaux apportés par la réforme pénitentiaire.

De fait, il est clair que la création de droits nouveaux tend à rapprocher les conditions du travail en détention avec les conditions du droit commun et ainsi vient limiter l'attractivité de la main d'œuvre carcérale, à l'égard des entrepreneurs. A ce titre, les motifs de suspension ou de résiliation du CEP décidés par le donneur d'ordre s'interprètent désormais dans une logique de droit commun. En effet, l'article R.412-33 du Code pénitentiaire vient préciser les cas où le donneur d'ordre peut suspendre le CEP. Cet article dispose que le CEP peut être suspendu dans les cas suivants : « 1° *Des difficultés économiques conjoncturelles* ; 2° *Des difficultés durables d'approvisionnement en matières premières ou en énergie* ; 3° *Un sinistre ou des intempéries de caractère exceptionnel* ; 4° *La transformation, restructuration ou modernisation de la structure, du service, de l'entreprise ou de l'établissement pénitentiaire* ; 5° *Toute autre circonstance de caractère exceptionnel.* » A la lecture de cet article, il est certain que le travailleur détenu semble protégé au même titre que le salarié libre, si l'on estime que l'expression « *Toute autre circonstance de caractère exceptionnel* » n'a pas vocation à être interprétée largement. Dans la même logique, la résiliation peut intervenir d'un commun

accord ; par l'insuffisance professionnelle du salarié ; pour les besoins du service ou encore pour motif économique. Par ailleurs, si le donneur d'ordre entend résilier le CEP en raison de l'insuffisance professionnelle, il est tenu de respecter une procédure telle qu'elle est prévue pour les salariés libres. Une nouvelle fois, ces apports semblent caractériser l'existence de protections pour le salarié détenu si l'on exclut la possible instrumentalisation relative à la résiliation pour les besoins du service.

L'Administration pénitentiaire s'évertue à penser que toutes ces mesures conduiraient à un manque d'intérêt considérable de la part des entrepreneurs. Ce manque d'intérêt conduirait donc à une diminution du taux d'occupation et par conséquent, à l'émergence de violences, révoltes dues à l'absence d'occupation. Il est certain que, par l'acquisition soudaine de nombreux droits en matière de travail, la main d'œuvre carcérale n'a plus la même attractivité pour les entrepreneurs privés. Quel serait l'intérêt des entrepreneurs privés s'ils engageaient des détenus possédant les mêmes droits que les salariés libres ? Pour rappel, les conditions de mise en œuvre de la concession (fouilles, passage des portiques de sécurité, signature de registre...) apparaissent déjà comme des limites à l'emploi des détenus. Le risque est d'autant plus accentué si ces conditions de sécurité s'additionnent avec un détenu protégé de la même façon qu'un travailleur libre. Néanmoins, le propos peut être rapidement nuancé de sorte que la faible rémunération peut être, à elle seule, source d'attractivité pour les entrepreneurs.

D'autre part, l'Administration pénitentiaire détient le pouvoir souverain de la mise au travail. En effet, c'est elle qui prend la décision de « *classement* » du détenu. Bien que la commission pluridisciplinaire unique puisse donner son avis, elle ne lie aucunement le chef d'établissement et lui-seul est tenu de prendre la décision pour permettre la mise au travail. Dans le même sens, le chef d'établissement détient le pouvoir de suspendre ou résilier le CEP entre le détenu et le donneur d'ordre de manière unilatérale. A titre d'exemple, l'article R412-34 du Code pénitentiaire prévoit qu'en cas de baisse temporaire d'activité, le donneur d'ordre peut adresser une demande de suspension de CEP à l'autorité administrative. Cet article précise que l'autorité administrative compétente en matière d'activité de production est le chef d'établissement. Sans contrôle, il est certain que cet article peut donner lieu à une instrumentalisation permettant de conserver les relations commerciales avec les entrepreneurs privés en facilitant les résiliations souhaitées. Pour rappel, l'administration pénitentiaire craignait de ne plus détenir le monopole de la sécurité si le législateur convenait de garantir un

statut individuel et les protections afférentes aux travailleurs détenues.⁸⁷ En tout état de cause, le chef d'établissement a conservé son autonomie quant à la gestion de l'ordre et la garantie de la sécurité.

Pour suivre un raisonnement similaire et ainsi, conserver la flexibilité de la main d'œuvre carcérale, le législateur n'a pas souhaité consacrer « *l'impensable* » accès aux droits collectifs pour les travailleurs détenus.

SECTION 2 : L'ABSENCE DE RAPPROCHEMENT DES DROITS COLLECTIFS ET SOCIAUX

L'article 22 de la loi du 22 décembre 2021 a autorisé le gouvernement à prendre, dans un délai de 10 mois, des ordonnances visant à ouvrir ou faciliter l'ouverture de droits sociaux aux personnes détenues. Ces droits sociaux auront vocation à être traités dans un développement futur de notre étude pour autant, certains droits sociaux apparaissent volontairement écartés et sont soumis à un mutisme intentionnel, c'est le cas des droits collectifs (§1) et également de certains droits sociaux, exclus des mesures envisagées par l'article 22 de la loi du 22 décembre 2021 (§2).

§1. LE MUTISME INTENTIONNEL FACE AUX DROITS COLLECTIFS DES DETENUS

Pourtant réclamé depuis l'émergence des débats relatifs au travail des détenus, et contrevenant au droit constitutionnel, l'absence du droit d'expression collective (A) et le refus de consacrer l'existence des institutions représentatives (B) restent à déplorer.

A. La négation du droit d'expression collective⁸⁸

Précédemment abordé dans notre étude, le travailleur détenu ne bénéficie pas d'un statut collectif au même titre que le travailleur libre. Le but de cette réforme est de rapprocher les conditions de travail de droit commun pour les avoir appliquer *sui generis*, aux travailleurs détenus. Cette absence de droits collectifs résonne comme un échec de la réforme pénitentiaire. Dans la mesure où le législateur a été en mesure de proposer un contrat de travail *sui generis*

⁸⁷ Cf. Partie 1, p.24

⁸⁸ Les raisons de l'absence de statut collectifs restent similaires à celle évoquées avant la réforme pénitentiaire et n'auront pas vocation à être reprises dans cette partie.

au milieu carcéral, on comprend difficilement son silence sur les droits collectifs des détenus. Ce « *silence assourdissant* »⁸⁹ relève une nouvelle fois le caractère « *impensable* » de ces droits.

De manière générale, les articles du Code pénitentiaire sont étonnement similaires à certains articles du Code du travail. On ne relève pas seulement un emprunt des conditions de droits commun mais une copie certaine de certains droits. Pour autant, le droit d'expression collective a été écartée de cette réforme.

De fait, la réforme n'a pas été dépourvue de droits individuels, au contraire, l'application du décret du 25 avril 2022 sonne comme une réussite auprès des auteurs. Ces droits individuels sont nombreux et viennent limiter l'existence du « *sous-statut* » dont était victime les travailleurs détenus auparavant. L'acquisition de ces droits individuels n'a pas manqué d'interpeller l'Administration pénitentiaire sur la potentielle baisse d'intérêt des entrepreneurs privés⁹⁰. En conséquence, le législateur semble avoir volontairement mis de côté ces droits collectifs dans le but de garantir l'ordre des établissements pénitentiaires mais également l'intérêt des entrepreneurs privés. Il est impensable de constater que le législateur a opéré tant d'efforts pour garantir au travailleur détenu, un statut individuel aussi similaire que possible à celui existant pour les travailleurs libres, tout en écartant, les droits collectifs de cette réforme.

En l'attente de constater les effets de la reconnaissance du statut individuel des détenus, le législateur aurait pu envisager de réformer l'article R57-7-1 du Code de procédure pénale. Pour rappel, l'alinéa 7 de cet article prévoyait que la participation ou la tentative de participation à une action collective entraînaient une faute disciplinaire pouvant donner lieu à des sanctions. Par l'instauration du Code pénitentiaire, le législateur a abrogé cet article. Pour autant, l'alinéa 7 de l'article R.232-4 du Code pénitentiaire reprend les termes utilisés par le précédent. En dépit de toute intervention pour garantir l'existence d'un statut collectif pour le détenu, le législateur, en dépénalisant l'action collective, aurait pu laisser subsister une expression collective sans pour autant, la garantir. Cette transposition du texte évoqué démontre la volonté du législateur de conserver ce silence « *insoutenable* » refusant toute reconnaissance d'un statut collectif aux travailleurs détenus. Cette absence de droit collectif apparaît d'autant plus lacunaire qu'aucune

⁸⁹ Quand la lutte contre la récidive permet et limite les progrès de l'encadrement juridique du travail en prison – Philippe Auvergnon – Droit social 2022. 352

⁹⁰ Phénomène atténué par l'absence de mesures relatives à la rémunération, Cf. *Section 1, §2, A*

institution représentative n'a été mise en place par la réforme, pourtant nécessaire en matière de santé et sécurité.

B. Le refus de consécration des institutions représentatives

Extramuros, les institutions représentatives de la personne se voient confier des missions de plus en plus importantes. En effet, ces IRP permettent de garantir la représentation des salariés quand bien même le représentant n'exerce pas le même métier que le représenté. Finalement, l'argument tendant à affirmer que la représentation est incompatible avec la multitude d'emploi peut s'avérer discutable. Les IRP participent également aux mesures relatives à la santé et sécurité des travailleurs salariés, partie majeure dans leurs fonctions dans l'entreprise. Pour cette étude, nous limiterons notre analyse au Comité Social et Economique, puisqu'il est le premier organe représentant dans l'entreprise *extramuros*.

D'une part, *intramuros*, le décret du 25 avril 2022 a apporté des précisions majeures en matière de santé et sécurité. A ce titre, l'article D412-72 du CP est particulièrement exhaustif en ce qu'il détermine le rôle des donneurs d'ordre en matière de santé et sécurité pour les travailleurs détenus. Dans la volonté d'emprunter les conditions de droit commun, l'article prévoit que « *le donneur d'ordre prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des personnes détenues conformément à l'article L. 4121-1 du code du travail. Ces mesures comprennent des actions de prévention des risques professionnels, des actions d'information sur les risques pour la santé et la sécurité, des actions de formation à la sécurité ainsi que la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.* ». Cet article représente la volonté du législateur de calquer les règles protectrices applicables *extramuros* aux règles du travail pénitentiaire. Cette réforme a donc permis l'instauration de telles mesures pour s'assurer de la prise en compte de la santé et sécurité des travailleurs. Cette application a cependant vocation à être limitée en raison de l'absence de mesures instaurant l'existence d'institutions représentatives pour les travailleurs détenus.

En effet, dépourvu de représentants, les travailleurs détenus ne peuvent participer à la prévention des risques professionnels. A titre d'exemple, le Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels est élaboré conjointement entre l'employeur et le CSE. Si l'on considère que l'article D412-72 du CP entend par la prise des « *mesures nécessaires* », l'élaboration du DUERP, l'absence de droit collectif constitue une limite importante à la prévention des risques professionnels. En effet, comment les donneurs d'ordres peuvent-ils élaborer des « *actions de*

prévention des risques professionnels » sans pouvoir énumérer l'ensemble de ces risques. Le rôle du CSE tient également à l'analyse de ces risques puisqu'avant d'être des représentants, ce sont des travailleurs, eux-aussi, confrontés aux risques professionnels. Toutefois, l'existence du CSE ou d'une quelconque instance de représentation ne réside pas uniquement sous le prisme de la santé et sécurité au travail. La négociation collective représente une part primordiale dans le rôle attribué aux représentants.

D'autre part, l'Administration pénitentiaire justifie cette absence de droits collectifs par l'instrumentalisation dont peut être victime la représentation mais également par le risque de trouble à l'établissement pénitentiaire. Sans revenir sur les raisons de l'absence de statut collectif, la négociation collective n'aurait-elle pas intérêt à voir le jour au sein des établissements pénitentiaires pour garantir la paix sociale ? C'est une réflexion en opposition de celle évoquée par l'Administration pénitentiaire. Par le biais de la représentation et de la négociation collective, les travailleurs détenus auraient la possibilité de dénoncer leurs conditions de travail en détention. Par ailleurs, ces revendications seront portées à l'Administration par le biais de représentants qui limiteront l'effet de masse, considéré comme risque à la sécurité. Cette vision n'a pour autant, pas été partagée par le législateur qui, au-delà de l'absence de consécration de droits collectifs, n'a pas jugé utile de mettre en place des organes représentants.

Outre, la violation certaine, du Préambule de la Constitution française et des textes européens, garantissant l'accès à la représentation, le silence du législateur semble venir desservir les intérêts de tous les acteurs présents dans le travail pénitentiaire. En refusant d'instaurer un dialogue social par le biais d'organe représentant, les travailleurs pénitentiaires n'auront d'autre choix que de se révolter. Pour rappel, ce rapport de force induit par les actions collectives a fonctionné durant les émeutes de 1970 puisqu'il a permis d'instaurer une discussion entre les détenus et l'Administration pénitentiaire. Toutefois, le pouvoir du chef d'établissement en matière de suspension et de résiliation du CEP aurait vocation à conserver cette paix sociale en limitant les potentielles révoltes.

En conséquence, le silence du législateur tend à faire émerger l'idée selon laquelle, la réforme pénitentiaire serait inachevée. Pourtant loin d'être dépourvu de mesures protectrices, la lecture de l'article 22 de la loi du 22 décembre 2021 permet de constater que certains droits sociaux semblent être exclus du champ d'intervention gouvernemental.

§2. LES ABSENCES CONSTATEES AU REGARD DES DROITS SOCIAUX

Certains droits sociaux semblent volontairement avoir été évincés de la réforme pénitentiaire. En effet, l'article 22 de la loi du 22 décembre 2021 prévoit que les ordonnances du gouvernement pourront porter sur de nombreux droits sociaux dont le droit aux congés semble absent. Cette réforme au goût inachevé laisse donc subsister un vide juridique autour du droit aux congés du travailleur détenu (A). De même, lorsque survient une baisse d'activité, aucune disposition ne prévoit l'octroi d'une indemnisation pour combler ce phénomène, pourtant indépendant de la volonté du travailleur détenu (B).

A. Le silence sur les congés des travailleurs détenus

A la lecture des droits sociaux visés par l'article 22 de la loi du 22 décembre 2021, certains auteurs s'indignent de constater l'absence de possible congés pour le détenu. *Extramuros*, les congés sont souvent assimilés à des périodes de vacances et chaque salarié bénéficie de 2.5 jours de congés par mois. Cette règle est d'ordre public et énoncée par l'article L.3141-3 du Code du travail. Le législateur qui s'est évertué à transposer les articles du Code du travail pour fonder le Code pénitentiaire aurait donc volontairement omis de transposer ces règles aux travailleurs détenus.

Intramuros, il est certain que le travailleur détenu n'aurait pas vocation à utiliser ses congés de la même façon que les salariés libres. Soumis à une peine privative de liberté, le détenu n'a pas vocation, en principe, à quitter l'établissement pénitentiaire dans le cas où il bénéficierait de congés. Le Code pénitentiaire reste donc, tout à fait, muet sur cette question, de sorte que les seuls congés admis appartiennent au repos hebdomadaire accordé aux travailleurs⁹¹.

D'une part, cette négation tient sa justification dans la nécessité de conserver la flexibilité de la main d'œuvre carcérale. En effet, un détenu bénéficiant de congés est un détenu qui ne représente pas une main d'œuvre disponible. Pour autant, les bénéfices de cette prise de congés pourraient être nombreux puisque par la « *surpopulation carcérale* »⁹²,

⁹¹ Article R412-61 du Code pénitentiaire

⁹² Population excessive par rapport aux places disponibles dans une prison

« *L'Administration est bien en peine de procurer* » une activité à tous les détenus. Bien que seulement temporaire, les détenus n'ayant pas le bénéfice d'un emploi pourrait travailler durant les périodes de congés de certains détenus. Ces CEP à durée déterminé sont d'ailleurs rendus possible par l'article R412-20 du Code pénitentiaire qui dispose qu'« *Un contrat d'emploi pénitentiaire à durée déterminée ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire, et seulement dans les cas suivants : 1° Remplacement d'une personne détenue en cas d'absence ou de suspension de contrat ; 2° Accroissement temporaire de l'activité de travail concernée ; 3° Poste à caractère saisonnier.* » Par cette analyse, le droit aux congés pourrait être un atout considérable dans un monde carcéral où chaque année le taux d'occupation est faible.

D'autre part, outre les bénéfices qui auraient vocation à découler de cette prise de congés. L'intérêt premier réside dans l'accès au repos pour le travailleur détenu. Dans la mesure où le travail dure toute l'année sans interruption, il semble inconcevable que le travailleur détenu ne puisse bénéficier d'aucun repos autre que le repos hebdomadaire. De plus, les tâches relevant du travail pénitentiaire ne sont pas aisées, souvent répétitives et peu qualifiantes ce qui peut conduire à un épuisement important du travailleur. Par ailleurs, la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne rappelle par son article 31 que « *Tout travailleur a droit à une limitation de la durée maximale du travail et à des périodes de repos journalier et hebdomadaire, ainsi qu'à une période annuelle de congés payés.* ». Désormais bénéficiaire des dispositions relatives à la durée maximale du travail, au repos journalier et hebdomadaires, seule la période annuelle de congés payés demeure inexistante pour le travailleur détenu. Pour autant, le propos peut être nuancé puisqu'il semble évident qu'outre les périodes de travail, le milieu carcéral est pauvre en activité. Finalement, il y a lieu de se demander si les travailleurs détenus sont réellement demandeurs de ces congés annuels ?

En tout état de cause, l'activité constante semble être un atout pour le travailleur détenu. En effet, lorsque survient une baisse d'activité, aucune mesure ne garantit l'indemnisation, même partielle, du détenu. Lourds de conséquences, ce déni de reconnaissance contribue davantage à la précarité carcérale.

B. L'absence de mesures relatives à la baisse d'activité

« D'autres « *droits sociaux* » apparaissent volontairement oubliés, d'évidence pour privilégier l'attraction d'opérateurs économiques. Il en va ainsi en matière de protection du revenu en cas de « *baisse temporaire d'activité* ». Le détenu travailleur qui subira une période « *d'activité partielle* » ou de « *chômage technique* », continuera de « *bénéficiaire* » d'aucune forme d'indemnisation »⁹³. *Extramuros*, l'employeur peut décider de placer ses salariés en activité partielle lorsque l'entreprise doit réduire ou suspendre son activité temporairement pour cinq motifs prévus par l'article R5122-1 du Code du travail : « 1° *La conjoncture économique* ; 2° *Des difficultés d'approvisionnement en matières premières ou en énergie* ; 3° *Un sinistre ou des intempéries de caractère exceptionnel* ; 4° *La transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise* ; 5° *Toute autre circonstance de caractère exceptionnel.* » Durant ses périodes d'activité partielle, le salarié bénéficie d'une indemnisation permettant de combler cette baisse d'activité, indépendante de sa volonté. *Intramuros*, cette baisse d'activité a seulement vocation à survenir dans les contrats de concession puisque, par exemple, le service général n'a pas vocation à cesser son activité, les besoins restent les mêmes.

D'une part, cette regrettable absence n'est pourtant pas nouvelle puisque le CGLPL préconisait déjà en 2016, la mise en place « *d'une obligation de verser des indemnités de chômage partiel aux travailleurs concernés.* »⁹⁴. En effet, le législateur n'a pas jugé pertinent de suivre l'avis du CGLPL et n'admet pas le droit à l'indemnisation en cas de baisse d'activité dans l'article 22 de loi du 22 décembre 2021. Cette absence de mesure est regrettable puisqu'elle ne permet pas aux travailleurs de détenus de bénéficier d'une protection contre les variations d'activités, pourtant indépendantes de leur volonté.

Cet oubli résulte d'une volonté de maintien de la flexibilisation de la main d'œuvre carcérale et permet aux entreprises concessionnaires de répondre aux demandes du marché sans pour autant être contraint d'indemniser les travailleurs détenus. Par l'apport de nombreux droits sociaux, la réforme s'est voulue sélective en ce qu'elle a volontairement omis de prévoir une indemnisation des travailleurs détenus en cas de baisse d'activité.

En tout état de cause, si le législateur avait entrepris des mesures pour indemniser le travailleur détenu en cas de baisse d'activité, celles-ci auraient vocation à s'avérer incompatibles avec les dispositions du Code pénitentiaire. En effet, l'article R-412-34 prévoit

⁹³ Cf. *Infra*, note 89

⁹⁴ Cf. *Infra*, note 18

qu'« en cas de baisse temporaire de l'activité pour l'un des motifs énoncés aux 1° à 5° de l'article R. 412-33, le donneur d'ordre adresse à l'autorité administrative une demande d'avis en vue de la suspension du ou des contrats d'emploi pénitentiaire concernés. ». Cet article prévoit donc la possibilité pour le donneur d'ordre, de suspendre le contrat de travail d'un détenu en raison d'une baisse temporaire d'activité. Certes, l'Administration pénitentiaire détient le pouvoir d'accepter ou de refuser cette demande, néanmoins, en pratique, pour garantir les relations contractuelles avec les entreprises concessionnaires, elle ne saurait refuser cette demande.

D'autre part, en ne prévoyant aucune indemnisation, le législateur ne cesse d'accroître la précarité du détenu. L'article R412-34 du Code pénitentiaire prévoit que cette période d'inactivité peut durer jusqu'à trois mois. De fait, bien que le coût de la vie en prison « s'élève au minimum à 200 euros par mois »⁹⁵, le détenu ne bénéficiera d'aucune indemnité durant ces trois mois et ne pourra certainement pas faire face aux dépenses qui lui incombent au regard de sa détention. A ce titre, l'OIP relevait au 1^{er} janvier 2021 qu'« environ 13 500 personnes détenues ne disposaient que de moins de 50 euros par mois, soit 21,5% de la population carcérale [...] »⁹⁶. L'absence d'indemnité au regard de la baisse d'activité contribue nécessairement à ce chiffre qui n'aura, visiblement, pas vocation à s'atténuer par les dispositions de la réforme pénitentiaire.

Néanmoins, l'ordonnance du 19 octobre 2022 vient répondre à l'article 22 de la loi du 22 décembre 2021, en consacrant de nombreux droits sociaux pour les détenus travailleurs. Cette ordonnance représente l'aboutissement d'une réforme pénitentiaire relativement complète qui conserve, malgré tout, de nombreuses lacunes, préjudiciables aux travailleurs détenus.

CHAPITRE 2 : LA CONSECRATION DES DROITS SOCIAUX DES DETENUS PAR LA REFORME PENITENTIAIRE DE 2022

Par le biais de l'Ordonnance du 19 octobre 2022, le législateur a consacré de nombreux droits sociaux au travailleur détenu, cet aboutissement apparaissait nécessaire (Section 1) afin de rapprocher les conditions de droit commun et celles du travail pénitentiaire. L'intervention

⁹⁵ Cf. *infra*, note 13

⁹⁶ <https://oip.org/decrypter/thematiques/precarite/>

du législateur ne se limite pas à ses droits sociaux puisqu'elle vient garantir des protections supplémentaires relatives au harcèlement et à la discrimination des travailleurs incarcérés (Section 2).

SECTION 1 : L'ABOUTISSEMENT NECESSAIRE DU STATUT INDIVIDUEL DU TRAVAILLEUR DETENU

L'Ordonnance du 19 octobre 2022 était attendue par la doctrine (§1) puisqu'elle se place comme le deuxième volet de la réforme pénitentiaire initiée par la loi du 22 décembre 2021 et vient consacrer des droits sociaux pour les détenus, adaptés au milieu pénitentiaire (§2).

§1. UNE ORDONNANCE ATTENDUE PAR LA DOCTRINE

L'article 22 de la loi du 22 décembre 2021 avait donné la possibilité au gouvernement, de consacrer ces droits sociaux par le biais d'Ordonnances. Pour autant, l'incertitude du contenu de cette Ordonnance demeurait présente (A). Finalement, près d'une année après, l'Ordonnance du 19 octobre 2022 venait octroyer les droits sociaux aux détenus, initialement établis par la loi de 2021.

A. Une intervention expectative du pouvoir réglementaire

L'article 22 de la loi de 2021 pour la confiance dans l'institution judiciaire prévoyait que « *le Gouvernement est autorisé à prendre par ordonnances, dans un délai de dix mois à compter de la promulgation de la présente loi, les mesures relevant du domaine de la loi aux fins* ». La terminologie utilisée par cet article n'induit donc pas une obligation pour le gouvernement.

Par ces termes, l'incertitude de voir des précisions sur l'acquisition des droits sociaux plane autour de la réforme pénitentiaire. Il est courant que certaines lois n'entraînent aucun décret d'application ou Ordonnances ce qui limite, inévitablement leur portée juridique et leur application. Par ailleurs, les auteurs s'interrogeaient également sur la prochaine intervention du pouvoir réglementaire. En effet, Sara BRIMO soulignait que « *la question des droits sociaux attachés au statut de travailleur détenu demeure en effet toujours assez floue* »⁹⁷. C'est face à

⁹⁷ Cf. *infra*, note 80

l'échec des réformes antérieures mais surtout la réforme pénitentiaire de 2009, que les auteurs restent réservés quant au sort de la réforme pénitentiaire engagée en 2021.

D'une part, les nombreux renvois au pouvoir réglementaire interrogent, premièrement, la consistance des mesures relatives au CEP intervenait par le biais du décret du 25 avril 2022, deuxièmement, la possible mise en place de droit sociaux est également confiée à ce pouvoir. Bien qu'habituel pour combler les lacunes techniques, ce renvoi de la loi, entraîne une grande appréhension quant à l'aboutissement des mesures prises. Philippe AUVERGNON, directeur de recherche émérite du CRNS soulignait que « *l'importance des renvois de la loi à des décrets et ordonnances laisse dans l'expectative quant à son orientation finale* »⁹⁸. En tout état de cause, les interventions réglementaires ne se limitent à quelques précisions anecdotiques puisqu'elles détermineront l'étendue exacte des droits sociaux accordés aux travailleurs détenus.

D'autre part, l'intervention réglementaire n'est pas la seule incertitude relative aux droits sociaux des détenus puisque les auteurs s'interrogent sur la compatibilité entre les dispositions actuelles et cette consécration future. A titre d'exemple, la faiblesse de la rémunération créée des interrogations face à l'instauration de l'assurance vieillesse pour les détenus. En effet, Sara BRIMO relevait que « *la faiblesse des rémunérations évoquées plus haut limite in fine la validation de trimestres et, surtout, aura des conséquences évidentes sur le montant des éventuelles pensions* »⁹⁹.

Finalement, les précisions quant à la consécration des droits sociaux étaient très attendues. L'inquiétude pesante règne autour de l'intervention du pouvoir réglementaire, et ce, durant près d'une année puisque la consécration des droits sociaux des détenus ne surviendra que par l'Ordonnance du 19 octobre 2022.

B. L'achèvement de la réforme : présentation de l'Ordonnance du 19 octobre 2022

Enfin, après presque un an d'attente, le second et dernier volet de la réforme pénitentiaire de 2021 apparaît. A première vue, cette Ordonnance n'a pas vocation à décevoir puisqu'elle traite de la majorité des droits sociaux logiquement accordés aux travailleurs libres. Néanmoins, comme établi ci-avant, l'Ordonnance n'a pas pris de mesures relatives au droit

⁹⁸ Cf. *supra*, note 75

⁹⁹ Cf. *supra*, note 83

collectif et a concentré ses efforts sur le statut individuel du travailleur détenu. Il est tout de même également déploré l'absence d'intervention concernant le droit aux congés et l'indemnisation lors de la baisse d'activité temporaire.

Malgré ces imperfections, parfois lourdes de conséquences, l'Ordonnance du 19 octobre 2022 apparaît comme un achèvement. Loin de décevoir au même titre que la réforme pénitentiaire de 2009, les auteurs n'hésitent pas à féliciter les évolutions notables apportées par cette intervention. A ce titre, Philippe AUVERGNON estimait que cette Ordonnance était le « *fruit d'un important travail interministériel* » ou encore, Éric PAILLISE qui constate que « *l'ensemble des problématiques relatives à la protection sociale sont envisagées.* ». Le propos tenu par le second peut être nuancé en ce que l'Ordonnance a tout de même omis certains droits sociaux pourtant soutenus depuis 2016, par le CGLPL¹⁰⁰. Toutefois, il est appréciable de constater que la quasi-totalité des droits sociaux reconnus aux travailleurs libres ont été repris dans le cadre de cette Ordonnance. D'une part, les droits à la protection sociale et d'autre part, les droits post-libération.

D'une part, la mesure réglementaire traite de l'ensemble des problématiques relatives à la protection sociale. En effet, « *chose promise, chose due* », l'Ordonnance du 19 octobre 2022 traite de l'indemnisation relatives aux accidents du travail et maladies professionnelles. Cette indemnisation répond aux problématiques liées à la peine privative de liberté à laquelle sont soumis les travailleurs détenus. A l'instar du CEP, l'Ordonnance prévoit des droits sociaux *sui generis* empruntés au droit commun. Pour autant, en termes d'indemnisation maladie, le texte réglementaire écarte toute possibilité d'indemnisation en cas de maladie non-professionnelle¹⁰¹.

De plus, l'Ordonnance du 19 octobre garantit le congé et le versement de prestations à raison de la maternité du détenu. En revanche, aucune mesure n'est prise pour la paternité du détenu. En réalité, il semble difficilement envisageable d'accorder des congés pour le père détenu dès lors, qu'il n'est pas en contact direct avec son enfant. Mis à part, la permission de sortie, envisagée par l'article D.142 du Code de procédure pénale et accordée par le JAP, le père n'est pas en contact direct avec son enfant.

Dans le même sens, le texte réglementaire garantit le droit à l'assurance vieillesse en adaptant le régime des cotisations aux conditions spéciales induites par l'emprisonnement.

¹⁰⁰ Cf. *infra*, note 16

¹⁰¹ Mesure étudiée dans le paragraphe 2 de la même section

Cette adaptation répond aux nombreux questionnements de la doctrine relativement à la faible rémunération du détenu et à son temps de travail¹⁰².

D'autre part, l'Ordonnance vient faciliter l'accès à l'assurance chômage. En effet, par l'augmentation du délai de la déchéance des droits à l'assurance chômage, le texte réglementaire vient limiter la déchéance de ces droits.

En conséquence, bien plus que des précisions, le pouvoir réglementaire vient apporter un grand nombre de réponses quant au bénéfice des droits sociaux pour les travailleurs détenus. Ces droits sociaux *sui generis* permettront de faire bénéficier les détenus, des droits sociaux qui leur incombent, tout en prenant en compte les conditions liées à leur détention.

§2. L'ANALYSE DES DROITS SOCIAUX *SUI GENERIS* GARANTIS AUX DETENUS TRAVAILLEURS¹⁰³

Plus concrètement, l'adaptation des droits sociaux aux travailleurs détenus donnent lieu à des mesures spéciales nécessitant des précisions accrues. Ainsi, notre étude sera dans un premier temps, consacrée à l'apport de l'Ordonnance en matière de droits à la protection sociale (A) puis, dans un second temps, aux droits « *post-libération* » (B).

A. Les dispositions relatives à la protection sociale

Le texte réglementaire portant application de l'article 22 de la loi du 22 décembre 2021 vient apporter de nombreux droits sociaux pour les travailleurs détenus. Ces droits sociaux empruntent quatre branches du droit, « *le code de la sécurité sociale, le code du travail mais également le code de l'action sociale et des familles ainsi que le code de la commande publique* »¹⁰⁴.

Les droits sociaux garanties par ce texte réglementaire représentent un véritable arsenal de protections pour les travailleurs détenus.

Dans un premier temps, l'Ordonnance vient garantir une protection accrue au titre de l'accident du travail et la maladie professionnelle. Premièrement, la personne détenue qui se

¹⁰² Cf. infra, note 83

¹⁰³ Analyse des droits sociaux garantis par l'Ordonnance du 19 octobre 2022

¹⁰⁴ Cf. supra, note 82

voyait octroyer des indemnités journalières avant son incarcération voit son versement maintenu durant la période de détention. Antérieurement, l'article L.433-4 du Code de la sécurité sociale prévoyait que « *L'indemnité journalière n'est pas due pendant la détention à moins que la victime n'ait été admise par le juge de l'application des peines à bénéficier d'une des mesures prévues à l'article 723 du code de procédure pénale.* » Cette mesure renforce donc les droits acquis antérieurement à la détention. L'Ordonnance du 19 octobre 2022 ne limite pas son intervention aux droits acquis avant la détention. En effet, désormais, si le détenu travailleur est victime d'un accident ou d'une maladie professionnelle au cours de sa période de détention, « *l'indemnité journalière est due à la victime à partir du premier jour qui suit l'arrêt du travail consécutif à l'accident ou à la maladie sans distinction entre les jours ouvrables et les dimanches et jours fériés, pendant toute la période d'incapacité de travail qui précède soit la guérison complète, soit la consolidation de la blessure ou le décès ainsi que dans le cas de rechute ou d'aggravation prévu à l'article L. 443-2.* » Cette mesure est prévue par l'article L433-4 du Code de la sécurité sociale et aura vocation à s'appliquer dès le 01 décembre 2024. Toutefois, l'Ordonnance exclut de ce droit, les détenus travailleurs étrangers en situation irrégulière. Par cette exclusion, le pouvoir réglementaire a souhaité exclure les dispositions de droit commun en ce que l'accident du travail pour le détenu étranger ouvrirait droit à l'indemnisation de celui-ci. A la lecture de l'article L.382-43 du Code de la sécurité sociale, le montant des prestations et les conditions d'ouverture des droits est déterminés selon les périodes d'exercices effectués dans le cadre d'un CEP.

Dans un second temps, le travailleur détenu est désormais bénéficiaire des droits à l'assurance maternité. Pour conditionner le versement des prestations, la situation du travailleur détenu doit répondre, au même titre que les salariés libres, aux conditions prévues par l'article L.313.1 du Code de la sécurité sociale. De fait, sous réserve de remplir les conditions relatives au nombre d'heures effectuées dans le cadre du CEP, les détenus pourront se voir attribuer des prestations en espèce au titre de l'assurance maternité. Par ailleurs, il est important de souligner que pendant le congé maternité, le CEP est suspendu. En effet, l'article L.324-4 du Code pénitentiaire dispose que « *Pendant la durée du congé de maternité prévu par l'article L.382-45 du code de la sécurité sociale, le contrat d'emploi pénitentiaire ou le stage de formation professionnelle est suspendu.* ». Toutefois, comme évoqué ci-avant, l'Ordonnance exclut les prestations ouvertes dans le cadre de la paternité du détenu. Bien que différent du droit commun, cette décision semble logique. Pourquoi le père détenu devrait-il bénéficier d'indemnités relatives à la paternité alors même qu'il n'est pas en contact direct avec celui-ci ? Cette

exclusion ouvre, tout de même, droit au débat s'il est accordé par le JAP, une permission de sortie au père détenu.

Pour finir, le texte réglementaire facilite désormais la cotisation à l'assurance vieillesse. En effet, antérieurement à cette réforme, le travail pénitentiaire faisait l'objet de cotisations par le détenu. Pour autant, lorsque le détenu exerçait une activité de production, la faible rémunération et le temps de travail posaient de grandes difficultés quant à l'accomplissement de trimestre de retraite. En effet, sans rentrer dans l'exhaustivité des dispositions relatives à la retraite, par ailleurs récemment modifiées, lorsque le travailleur est né après 1968, il doit avoir cotisé cent soixante douze trimestres pour bénéficier de la retraite. Les conditions du travail pénitentiaire engendraient une disparité très importante avec les salariés libres. C'est dans le but de garantir l'égalité et de rapprocher les conditions de détention au droit commun, que le pouvoir exécutif a décidé d'uniformiser les dispositions. Désormais, l'article L.382-40 du Code de la sécurité sociale prévoit que « *si la rémunération mentionnée au premier alinéa est inférieure à un montant fixé par décret, les cotisations d'assurance vieillesse de base sont calculées sur une assiette correspondant à ce montant.* ». Par ailleurs, l'article L.382-41 du Code de la sécurité sociale prévoit que les cotisations patronales d'assurance vieillesse sont désormais prises en charge par l'Etat. S'agissant des détenus employés au service général, ceux-ci n'avaient pas vocation à être impactés par cette faible rémunération puisqu'un système forfaitaire leur était octroyée, ce qui leur permettait de valider les trimestres de retraite, et ce, peu importe le nombre d'heures de travail effectuées¹⁰⁵. Par ailleurs, l'Ordonnance, par le biais de l'article L.382-47 du Code de la sécurité sociale précise que « *Les personnes détenues et, le cas échéant, leurs ayants droit, bénéficient des prestations en espèces de l'assurance décès et de l'assurance invalidité dans les conditions fixées aux articles L. 341-1 et L. 361-1.* » Désormais, au même titre que les salariés libres, les détenus pourront être bénéficiaire des prestations relatives à l'assurance décès ainsi que celles relatives à l'assurance invalidité.

En tout état de cause, les mesures prises par l'Ordonnance du 19 octobre 2022 semblent résonner comme une réussite dans la volonté de rapprocher les conditions de travail libres à celles des personnes détenues. Ces dispositions ne se limitent pourtant pas à la période d'incarcération puisqu'il est admis que le travail en détention conduit à l'ouverture de certains droits après la libération du détenu.

¹⁰⁵ Article R.381-105 du Code de la sécurité sociale

B. Les dispositions ouvrant des droits « post¹⁰⁶-libération »

L'Ordonnance du 19 octobre 2022 garantit également des « *droits pour après* »¹⁰⁷ ainsi l'incarcération n'aura pas vocation à apparaître comme un blocage à l'ouverture des droits futurs. Ces mesures s'inscrivent dans la continuité de la volonté de la réforme, de garantir une réinsertion sociale complète aux détenus. Notre étude se concentrera, d'une part, sur le bénéfice de l'assurance chômage pour le détenu et d'autre part, sur le droit à la formation.

D'une part, par principe, lorsque le détenu bénéficiait en amont de son incarcération, d'une allocation d'assurance chômage, celle-ci demeure suspendu durant l'incarcération. Ce principe n'a pas été modifié par l'Ordonnance et semble logique, de sorte que le détenu ne peut pas être considéré comme étant en recherche active d'emploi lorsqu'il est incarcéré. Pour autant, l'Ordonnance vient tout de même faciliter l'accès à l'assurance chômage du détenu lors de sa libération. En effet, antérieurement, lorsque le détenu était incarcéré, il ne pouvait bénéficier de l'assurance chômage que dans le cas où sa libération survenait dans le délai de durée de ce droit, à laquelle s'ajoute trois ans, dans le but d'adapter le bénéfice de cette allocation, aux modalités de la peine privative de liberté. Désormais, le pouvoir réglementaire a souhaité faciliter l'accès à ce droit pour garantir la réinsertion du détenu en couvrant une durée plus importante de prestations. Ainsi, l'article L.324-7 du Code pénitentiaire prévoit dorénavant que « *La personne privée d'emploi qui a cessé de bénéficier du versement de l'allocation d'assurance en application du premier alinéa peut bénéficier d'une reprise de son droit au versement de cette allocation à compter de sa libération ou lorsqu'elle bénéficie d'un aménagement de peine, dès lors que le temps écoulé depuis la date d'ouverture de son droit n'est pas supérieur à la durée de ce droit augmentée de six ans.* ». Par cet article, la durée initiale du droit est donc augmentée de six ans, au lieu, antérieurement à cette Ordonnance, à trois ans. Par l'élargissement de la durée, le détenu, bien que condamné pénalement, ne sera plus condamné à voir ses droits s'épuiser au fil de son incarcération. S'agissant des conditions d'attributions, du paiement et du calcul, ceux-ci se réfèrent désormais aux activités de travail exercées dans le cadre d'un CEP.¹⁰⁸ Il est donc prévu que « *le donneur d'ordre, y compris celui*

¹⁰⁶ Terme anglais exprimant la postérité

¹⁰⁷ Droits sociaux des personnes détenues : une ordonnance de rapprochement des travailleurs libres, Philippe Auvergnon, Directeur de recherches émérite du CNRS - Université de Bordeaux - Comptrasec (UMR 5114)

¹⁰⁸ Article L.5424-30 du Code du travail faisant référence à la section 3 du chapitre IV du titre II du livre III du code pénitentiaire

mentionné au 1° de l'article L. 412-3, assure contre le risque de privation d'emploi les personnes détenues avec lesquelles il a conclu un contrat d'emploi pénitentiaire. »¹⁰⁹. Le donneur d'ordre mentionné à l'alinéa 1^{er} de l'article L.412-3, n'est autre que l'Administration pénitentiaire, dans le cadre d'un CEP conclu pour le service général. Pour finir, l'article L.324-11 du Code pénitentiaire précise que les rémunérations attribuées sont assujetties aux cotisations patronales d'assurance chômage. Pour autant, tout comme l'assurance vieillesse, ces dernières sont prises en charge par l'état¹¹⁰.

D'autre part, l'Ordonnance du 19 octobre 2022 prévoit également l'accès pour le détenu, au compte personnel d'activité. Le CPA a pour but de recenser les droits à la formation des salariés et est constitué du compte personnel de formation et du compte d'engagement citoyen. Par ailleurs, le rapport de l'Assemblée Nationale du 21 mars 2018 soulignait déjà que « *Compte tenu du faible niveau de qualification des détenus, le développement de la formation professionnelle des détenus est un préalable indispensable et prioritaire* »¹¹¹.

S'agissant du CPF, il « *permet à toute personne active, dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à la date à laquelle elle fait valoir l'ensemble de ses droits à la retraite, d'acquérir des droits à la formation mobilisables tout au long de sa vie professionnelle. L'ambition du Compte personnel de formation (CPF) est ainsi de contribuer, à l'initiative de la personne elle-même, au maintien de l'employabilité et à la sécurisation du parcours professionnel* »¹¹². S'agissant du compte d'engagement citoyen, il est « *destiné à reconnaître et valoriser l'engagement bénévole de responsables associatifs très investis. Il permet, sous réserve de conditions d'éligibilité, de bénéficier de droits à formation, supplémentaires crédités sur le compte personnel de formation* »¹¹³.

Désormais, *intramuros*, l'article L.5151-2 du Code du travail prévoit, depuis l'Ordonnance, que le CPA est ouvert à la « *Personne détenue exerçant une activité de travail ou une activité bénévole ou de volontariat prévue par l'article L. 5151-9* ». En excluant le régime de semi-liberté et le placement à l'extérieur, il est prévu que les droits acquis par le détenu ne peuvent être mobilisables durant la détention.

¹⁰⁹ Article L.324-10 du Code pénitentiaire

¹¹⁰ Article L.324-11 du Code pénitentiaire

¹¹¹ GOSSELIN (P.), MAZARS (S.) et VICHNIEVSKY (L.), Rapport en conclusion des travaux des groupes de travail sur la détention, n° 808, 21 mars 2018

¹¹² <https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/droit-a-la-formation-et-orientation-professionnelle/compte-personnel-formation>

¹¹³ <https://www.associations.gouv.fr/le-compte-d-engagement-citoyen-cec.html>

Pour le compte personnel de formation, l'article L.411-7 du Code pénitentiaire vient préciser les modalités d'alimentation de celui-ci et précise qu'il « *est alimenté au titre de chaque année en heures, dont le nombre est calculé par référence à une durée annuelle de travail et dans la limite d'un plafond. Ce calcul s'effectue au prorata du temps travaillé lorsque l'activité n'est pas exercée à temps complet. Les heures sont converties en euros lors de la mobilisation des droits.* ». De fait, bien que le détenu travailleur ne soit pas toujours bénéficiaire d'un emploi à temps complet, il pourra tout de même bénéficier d'un abondement de ce compte afin d'en bénéficier lors de sa libération. Adapté au milieu carcéral, les mesures relatives au CPF semblent abouties et permettront de garantir, aux détenus, une réinsertion sociale pleine et durable. En effet, l'Ordonnance du 19 octobre 2022 va plus loin encore dans ces mesures et prévoit un abondement plus important lorsque le détenu est dépourvu d'un niveau de formation donnant lieu à un diplôme ou titre professionnelle mais également lorsque la personne détenue est reconnue en situation du handicap par la CDAPH.¹¹⁴ L'accomplissement de cette mesure sociale ne peut qu'être félicitée en ce qu'elle conduit à garantir des droits à la formation aux détenus tout en prenant compte des spécificités de chaque individu pour ainsi permettre un aboutissement dans la reconnaissance de ces droits.

Pour le compte d'engagement citoyen, l'article L.411-10 institue une réserve citoyenne de réinsertion afin de permettre aux détenus d'exercer des activités bénévoles pendant leur détention. Il est d'ailleurs précisé que cette réserve citoyenne de réinsertion fait partie de la réserve civique¹¹⁵. En effet, la réalisation d'activités bénévoles durant la détention permettrait l'abondement de ce compte. Pour autant, le pouvoir réglementaire n'a pas été en mesure de préciser les activités permettant d'alimenter le CEC du détenu. L'OIP, à défaut de précisions réglementaires, estime que « *l'ouverture d'un compte d'engagement citoyen est susceptible de conforter et pérenniser des situations dans lesquelles les personnes détenues pallient les carences de l'administration pénitentiaire : il en est ainsi par exemple des détenus qui servent d'interprète (au mépris de la confidentialité des échanges) et de ceux contraints d'incarner le rôle d'auxiliaires de vie pour les personnes malades ou en situation de handicap dont ils partagent la cellule. Les décrets d'application devront veiller à ce que ce ne soit pas le cas.* » Dans le même sens, ce compte détient un rôle majeur puisque lorsque le nombre d'emploi à pourvoir dans un établissement ne garantit pas l'accès au travail pour l'ensemble des détenus,

¹¹⁴ Article L.411-18 du Code pénitentiaire

¹¹⁵ La réserve civique est elle-même prévue par la loi N°2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté

ceux-ci pourront opter pour le bénévolat dans un but occupationnel mais également pour permettre de voir alimenter leur CEC...

Dans un objectif de complétude, l'Ordonnance du 19 octobre 2022 vient renforcer la santé et la sécurité des travailleurs détenus en leur accordant, à l'instar du droit commun, le bénéfice de la protection contre le harcèlement et les discriminations. Ces mesures ont contribué de manière certaine, à améliorer les conditions de travail des salariés libres en dénonçant ces comportements. Par ce texte réglementaire, cette faculté est désormais attribuée aux détenus travailleurs, bien qu'il convient de se demander, si leur position est compatible avec de telles dénonciations...

SECTION 2 : LA MISE EN PLACE DES GARANTIES RELATIVES A LA SANTE ET LA SECURITE DES TRAVAILLEURS DETENUS, ETROITEMENT CONTROLEES

L'ordonnance du 19 octobre 2022, bien que laissant dans l'expectative depuis la loi du 22 décembre 2021, vient achever le rapprochement des conditions de droit commun à celles des travailleurs détenus en consacrant, par son article 15, un véritable arsenal de protections contre le harcèlement les discriminations (§1). Pour assurer l'effectivité de ces mesures, l'intervention des acteurs de contrôle est renforcée par ce texte réglementaire (§2).

§1. LA PROTECTION CONTRE LE HARCELEMENT ET LES DISCRIMINATIONS

Le pouvoir réglementaire vient accorder aux travailleurs détenus, de nombreuses protections, désormais prévues par la septième section du Code pénitentiaire. Parmi ces protections, le travailleur détenu voit les règles relatives au harcèlement(A), ainsi qu'aux discriminations, pleinement appliquées dans le milieu carcéral.

A. L'Ordonnance du 19 octobre 2022 : source de protection contre le harcèlement

Comme évoqué antérieurement, l'Ordonnance de mise en application de la réforme pénitentiaire, initiée par la loi du 22 décembre 2021, a laissé place à l'expectation. Pour autant, cette attente s'est avérée bénéfique pour la reconnaissance des droits des travailleurs détenus

puisque l'intervention du pouvoir réglementaire retentit comme un accomplissement dans la réforme pénitentiaire. Après avoir consacré l'existence d'un contrat de travail *sui generis* et des droits sociaux aux détenus, le texte réglementaire vient dresser des mesures permettant de garantir la protection des travailleurs détenus contre le harcèlement. D'une part, le pouvoir réglementaire vient apporter des garanties en matière de harcèlement moral et d'autre part, en matière de harcèlement sexuel.

Dans un premier temps, le travail pénitentiaire n'est pas exempt de toutes formes de gestes, comportements, paroles pouvant qualifier une situation de harcèlement. Au même titre que les salariés libres, les détenus se doivent de bénéficier de protection limitant ce type de situation. Sans rentrer dans l'exhaustivité, le détenu travailleur peut faire face à une situation de harcèlement moral par plusieurs auteurs. Premièrement, le travailleur incarcéré peut faire l'objet de harcèlement horizontal, par un autre détenu travailleur, situation fréquente dans le monde du travail libre. Deuxièmement, le détenu peut également être victime d'un harcèlement initié par son donneur d'ordre ou même un membre du personnel de surveillance, cette situation se définit comme un harcèlement vertical. Pour protéger les détenus face à ses comportements, le législateur n'opte pas pour un simple emprunt des conditions de droit commun puisqu'il reprend dans des termes quasi-identiques, les dispositions prévues par le Code du travail. De fait, l'article L.412-36 du Code pénitentiaire reprend la quasi-totalité des termes de l'article L.1152-1 du Code du travail, en ce qu'il prévoit qu'« *Aucune personne détenue exerçant une activité de travail ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité ou d'altérer sa santé physique ou mentale.* ». Nous soulignerons tout de même, l'absence du terme « *compromettre* » l'avenir professionnel de la victime. Dépourvu d'explication, l'absence de ce terme intrigue en ce que le travail pénitentiaire a bien pour but de garantir l'avenir professionnel sous le prisme de la réinsertion sociale. Le pouvoir réglementaire ne limite cependant pas ses mesures à la seule interdiction du harcèlement mais vient également garantir l'absence de sanctions à l'égard de la victime et la personne relatant ce type de faits. En effet, à l'instar du droit commun, et plus précisément, de l'article L.1152-2 du Code du travail, l'article L.412-37 du Code pénitentiaire prévoit qu'« *Aucune personne détenue ayant subi ou refusé de subir, dans l'exercice de son activité de travail, des agissements répétés de harcèlement moral ou ayant, de bonne foi, relaté ou témoigné de tels agissements ne peut faire l'objet d'une des mesures mentionnées à l'article L. 412-24.* » L'application faite du droit commun, au bénéfice des travailleurs détenus, par l'Ordonnance du 19 octobre 2022, ne

laisse subsister aucun doute quant à la protection de ceux-ci à l'égard des situations de harcèlement. Bien que certains réclamaient depuis longtemps, un rapprochement des conditions de droit commun pour les travailleurs détenus, nul n'aurait pensé que cette réforme irait aussi loin dans les garanties accordées à ces travailleurs. C'est dans cet élan que l'Ordonnance ne pouvait ignorer les dispositions relatives au harcèlement sexuel.

Dans un second temps, au même titre que le harcèlement moral, le pouvoir réglementaire vient prohiber toute situation caractérisant un harcèlement sexuel. De fait, c'est par le biais de l'article L.412-38 du Code pénitentiaire que l'Ordonnance du 19 octobre 2022 s'exécute en prévoyant qu'« *Aucune personne détenue ne doit, dans l'exercice de son activité de travail, subir des faits, soit de harcèlement sexuel, soit assimilés au harcèlement sexuel, tels que définis par l'article L. 1153-1 du code du travail.* » Par la référence à l'article L.1153-1 du Code du travail, le pouvoir réglementaire vient une nouvelle fois, instaurer les mêmes garanties aux détenus que celles accordées aux travailleurs libres. Par ailleurs, dans une volonté de continuité, le texte réglementaire interdit la prise de toute sanction à l'encontre d'une victime ou d'un tiers ayant témoigné ou relaté de faits de harcèlement sexuel¹¹⁶. Toutefois, le sort prévu pour l'auteur de ces faits n'est pas le même puisque l'article L.412.40 du Code pénitentiaire prévoit que « *Toute personne détenue ayant procédé, dans l'exercice de son activité de travail, à des agissements de harcèlement moral ou de harcèlement sexuel est passible d'une sanction disciplinaire.* »

Malgré l'effort notable en termes de protection contre le harcèlement moral et sexuel, produit par l'Ordonnance relative aux droits sociaux des détenus. Il convient de s'interroger sur l'effectivité de ces mesures au regard de l'environnement dans lequel, ses situations peuvent survenir. Comme évoqué ci-avant, l'univers carcéral n'est pas exempt de toutes formes de violence, bien au contraire. Le traitement sexuel réservé à certains détenus laisse une place importante à la prévention des risques en matière de harcèlement sexuel. Cette prévention peut permettre de prémunir ces violences, si elle est régulièrement suivie par des organes compétents. De plus, le détenu sera-t-il toujours en mesure d'alerter sur sa situation de harcèlement ? Le doute subsiste puisque l'absence de référent harcèlement, comme le prévoit

¹¹⁶ Article L.412-39 du Code pénitentiaire

l'article L.1153-5-1 du Code du travail, mais également, l'absence d'expression collective¹¹⁷ des détenus pourrait conduire à l'inefficacité de ces mesures de protections.

En tout état de cause, l'Ordonnance du 19 octobre 2022 a également vocation à prémunir les travailleurs détenus de l'ensemble des situations discriminatoires pouvant survenir à l'occasion du travail pénitentiaire.

B. L'Ordonnance du 19 octobre 2022 : source de protection contre les discriminations

En prévoyant des mesures protectrices contre le harcèlement, l'Ordonnance du 19 octobre 2022 n'avait d'autres choix que de prendre des mesures similaires pour la protection contre les discriminations. De fait, le deuxième volet de la réforme pénitentiaire engagée par la loi du 22 décembre 2021 prévoit, dans un premier temps, la protection contre les discriminations des travailleurs détenus, tout en admettant, dans un deuxième temps, des différences de traitement entre les détenus.

Dans un premier temps, dans le reflet exact des règles prévues par le Code du travail, le Code pénitentiaire affirme, en son article L.412-24 qu'« *Aucune personne détenue ne peut être écartée d'une procédure de classement au travail ou d'affectation sur un poste de travail, voir le contrat d'emploi pénitentiaire qu'elle a conclu suspendu ou résilié, ou faire l'objet, pour son activité de travail, d'une mesure discriminatoire directe ou indirecte [...]* ». De manière assez surprenante, l'article précité renvoie à l'article L.1132-1 du Code du travail qui prohibe toute discrimination notamment en raison de « *l'activité syndicale* ». Pour autant, les détenus sont privés de droits collectifs, ce renvoi induit-il une anticipation du pouvoir réglementaire ? Aucune précision sur l'exercice de droits collectifs, n'a cependant été apportée depuis l'Ordonnance du 19 octobre 2022. De plus, au même titre que pour le harcèlement, l'article L.412-25 du Code pénitentiaire dispose qu'« *Aucune personne détenue ne peut être écartée d'une procédure de classement au travail ou d'affectation sur un poste de travail, voir le contrat d'emploi pénitentiaire qu'elle a conclu suspendu ou résilié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné des agissements définis à l'article L. 412-24 ou pour les avoir relatés.* »

¹¹⁷ Cf. Chapitre 1, section 2, paragraphe 1

Dans la continuité de cette protection et l'ouverture au droit à l'assurance maternité, la travailleuse détenue en situation de grossesse est désormais protégée au titre des discriminations. Cette protection opère dès le recrutement puisque le Code pénitentiaire affirme que « *la personne détenue qui candidate à un poste de travail n'est pas tenue de révéler son état de grossesse* ». ¹¹⁸ Le texte réglementaire va tout de même plus loin dans son affirmation en ce qu'il s'adresse directement au donneur d'ordre en lui signifiant qu'il ne doit pas prendre en compte l'état de grossesse de la travailleuse détenue pour refuser de signer un CEP ou pour le résilier durant la période d'essai. ¹¹⁹ Etonnamment, l'article L.412-27 du Code pénitentiaire complète ces deux alinéas précédents en disposant que « *La résiliation du contrat d'emploi pénitentiaire est annulée lorsque, dans un délai de quinze jours à compter de sa notification, la personne détenue envoie au donneur d'ordre, dans des conditions fixées par décret, un certificat médical justifiant qu'elle est enceinte.* » Toutefois, cette règle fait l'objet d'une exception lorsque le CEP a été rompu pour un motif disciplinaire, étranger à l'état de grossesse. Pour autant, le donneur d'ordre détient la faculté de résilier le contrat de travail de sa propre initiative, mais uniquement lorsque l'état de grossesse n'est pas la raison de celle-ci. ¹²⁰

Dans un second temps, la protection contre la discrimination prévue aux articles précités, ne fait pas obstacle à l'existence de différence de traitement. L'article L.412-29 précise que « *L'article L. 412-24 ne fait pas obstacle aux différences de traitement, lorsqu'elles répondent à une exigence de l'activité de travail essentielle et déterminante et pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée.* » Non dépourvu de précisions, le Code pénitentiaire prévoit trois situations pour lesquelles, les différences de traitement n'entraînent pas nécessairement l'existence d'une discrimination. Ces trois situations sont relatives à l'âge, le handicap et la vulnérabilité des détenus travailleurs. Ainsi, s'agissant de l'âge, afin de ne pas être caractérisées comme discrimination, les différences de traitement doivent être « *objectives et raisonnablement justifiées par un but légitime* » ¹²¹. L'article précité dresse une liste non-exhaustive de situations définies comme différence de traitement, à savoir, « *1° L'interdiction de l'accès à une activité de travail ou la mise en place de conditions de travail spéciales en vue d'assurer la protection des travailleurs jeunes ou âgés ; 2° La fixation d'un âge maximum pour l'accès à l'activité de travail, fondée sur la formation requise pour le poste concerné ou la nécessité d'une période d'activité raisonnable avant la retraite* ». S'agissant du handicap,

¹¹⁸ Article L.412-27 du Code pénitentiaire, alinéa 1^{er}

¹¹⁹ *Ibid*, alinéa 2

¹²⁰ *Ibid*, alinéa 3

¹²¹ Article L.412-30 du Code pénitentiaire

l'article L.412-1 du Code pénitentiaire relève une justification similaire à celle utilisée en matière d'âge, en précisant toutefois que « *l'inaptitude* » de ces travailleurs détenus est constatée « *par le médecin du travail* ». Désormais, au titre de l'égalité de traitement, des mesures peuvent être prise pour garantir celle-ci et l'article L.412-32 précise que ces « *faveurs* » ne constituent pas une discrimination. Pour finir, ces mesures visant à favoriser l'égalité de traitement prises pour les « *personnes vulnérables en raison de leur situation économique* » ne constituent pas non plus une discrimination¹²².

Tout en relevant que les litiges survenus à l'occasion d'un CEP donnent compétence au juge administratif, celui-ci aura vocation à répondre aux potentielles situations de discriminations subies par les détenus. Dépourvu d'une particulière originalité, le régime de la preuve en matière de discrimination est calqué sur les dispositions du droit commun. En effet, l'article L.412-34 dispose que « *Lorsque survient un litige en raison d'une méconnaissance des dispositions de la présente sous-section, la personne détenue présente des éléments de faits laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte. Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination [...]* ». Par ailleurs, l'article suivant précise que le délai de prescription en matière de discrimination *intramuros*, est le même que celui prévu par l'article L.1134-5 du Code du travail.

Finalement, l'Ordonnance du 19 octobre 2022 ne s'est pas, seulement contentée d'apporter des précisions sur les modalités d'application de la loi du 22 décembre 2021 pour la confiance dans l'institution judiciaire. En effet, la reconnaissance des droits sociaux intervient comme un achèvement de cette réforme. Pour autant, l'intervention des organes habituellement reconnus dans le contrôle de l'effectivité de ces dispositions, sera-t-elle en mesure de satisfaire aux spécificités du milieu carcéral ?

§2. LE RENFORCEMENT DU CONTROLE ET DU SUIVI DE LA SANTE ET SECURITE DES DETENUS TRAVAILLEURS

L'Ordonnance a instauré, par l'article L.412-20-2 du Code pénitentiaire, une obligation de prévention des risques à la charge des donneurs d'ordres. Ainsi, cet article prévoit que « *Le chef d'établissement pénitentiaire et le donneur d'ordre contribuent, chacun selon leurs*

¹²² Article L.412-33 du Code pénitentiaire

obligations respectives définies à l'article L. 412-20-3 à assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des personnes détenues qui travaillent sous contrat d'emploi pénitentiaire, conformément aux dispositions des articles L. 4121-1 à L. 4121-5 du code du travail. ». Afin de garantir, la mise en place d'actions visant à assurer la santé et la sécurité des travailleurs détenus, le pouvoir réglementaire rapproche les conditions de droit commun en rappelant que les donneurs d'ordres sont tenus de réaliser un DUERP. Nous pouvons tout de même déplorer, une nouvelle fois, l'absence d'instances représentatives qui n'auront donc pas vocation à participer à l'élaboration de celui-ci. *Extramuros*, le rôle des instances représentatives en matière de prévention des risques est pourtant déterminant en ce qu'il participe pleinement à l'élaboration du DUERP. Pour autant, l'évolution ne se situe pas dans cette matière mais bien dans le renforcement du contrôle de ses mesures. Ainsi, l'Ordonnance du 19 octobre 2022 vient renforcer les prérogatives de l'inspecteur du travail (A), tout en consacrant, pour la première fois, l'intervention du médecin du travail dans les établissements pénitentiaires (B).

A. Le renforcement des prérogatives de l'inspecteur du travail

Avant la mise en place de la réforme pénitentiaire, l'inspecteur n'était pas dépourvu d'intervention dans les établissements pénitentiaires. En effet, une circulaire de 1999 garantissait les modalités d'intervention de l'inspecteur du travail en prévoyant que les chefs d'établissement pénitentiaire devaient, chaque année, dresser une liste d'activités de production susceptible de faire l'objet des visites des agents de contrôle. Par ailleurs, il était précisé par cette circulaire que les chefs d'établissements pouvaient dès lors, « solliciter l'intervention des services de l'inspection du travail ». Bien loin du rôle actuellement accordé à l'inspecteur du travail, celui-ci apparaissait comme un véritable conseiller en matière d'hygiène et de sécurité des détenus. Toutefois, ce rôle de conseil était dépendant du bon vouloir du chef de l'établissement pénitentiaire. En effet, lui-seul avait la possibilité de demander l'intervention de l'inspecteur du travail. Cette possibilité laissait tout de même apparaître un paradoxe important puisqu'il semblait délicat pour le chef d'établissement, de dénoncer ses propres conditions de travail lorsque le travail s'effectue dans le service général. La seule possibilité visait donc à « solliciter l'intervention de l'inspecteur du travail » lorsque le chef d'établissement constaté des manquements lors du travail en concession des détenus. Pour autant, au regard du besoin important d'entrepreneurs privés auquel est soumise l'Administration pénitentiaire, le chef d'établissement n'avait que très peu d'intérêts à dénoncer les conditions de travail opérées par celle-ci. Finalement l'intervention de l'inspecteur du travail

restait très marginale, et celui-ci n'avait pas vocation à exercer ses prérogatives dans le milieu carcéral.

L'Ordonnance du 19 octobre 2022, relative aux droits sociaux des personnes détenus, reprend dans l'intégralité de ces termes, les attributions octroyées par la Circulaire de 1999. En effet, l'article L.412-20-10 du Code pénitentiaire prévoit que « *Pour l'application des règles de santé et de sécurité aux travaux effectués par les personnes détenues dans les établissements pénitentiaires, sur leur domaine ou à leurs abords immédiats, le chef de l'établissement pénitentiaire peut solliciter l'intervention de l'agent de contrôle de l'inspection du travail dans des conditions déterminées par décret.* ». Cette mesure, pourtant longuement critiquée par les auteurs n'est pas la seule évolution accordée par le texte réglementaire. En effet, par cette Ordonnance, le pouvoir réglementaire accorde désormais un « *droit d'entrée* » à l'inspecteur du travail. Ce droit d'entrée constitue l'apport principal de ce texte. Ce droit est consacré par l'article L.412-20-5 en ce qu'il prévoit que « *Les agents de contrôle de l'inspection du travail mentionnés à l'article L. 8112-1 du code du travail ont un droit d'entrée dans les établissements pénitentiaires où sont exercées les activités de travail des personnes détenues, au service général et en production, afin d'y assurer les missions prévues par l'article L. 8112-3 du même code.* ». Bien que limitée au domaine de la santé et sécurité, l'intervention de l'inspecteur du travail a tout de même profondément évolué en n'étant plus instigué par le chef d'établissement pénitentiaire. Par ce droit d'entrée, les inspecteurs du travail peuvent se rendre directement dans les établissements pénitentiaires et peuvent « *se faire présenter les documents rendus obligatoires ainsi que tout document ou tout élément d'information prévu par la réglementation relative à la santé et à la sécurité pour les activités de travail en détention* »¹²³. Par ces documents, le pouvoir réglementaire entend notamment la présentation du DUERP, pris en amont par les donneurs d'ordres selon les postes occupés par les travailleurs détenus. Les prérogatives de l'inspecteur du travail ne se limitent pas à la simple consultation de document puisqu'il est prévu que ceux-ci peuvent constater les infractions du donneur d'ordre en établissant des procès-verbaux¹²⁴. Cette innovation majeure tend à rapprocher les conditions d'intervention de l'inspecteur du travail, dans le milieu libre, avec le milieu carcéral. Par ailleurs, nous pourrions nous interroger sur les sanctions encourues, de sorte que si aucune sanction n'est prévue, ces prérogatives ne constitueraient pas une innovation majeure. Cependant, L'article L.412-20-8 du Code pénitentiaire vient conformer l'idée d'aboutissement

¹²³ Article L.412-20-6 du Code pénitentiaire

¹²⁴ *Ibid.*

de cette Ordonnance, puisqu'il est prévu que « *Le donneur d'ordre, lorsqu'il est une personne morale de droit privé, est passible des sanctions prévues à l'encontre des employeurs aux articles L. 4741-1 et L. 4741-3-1 du code du travail.* » Les sanctions prévues par les articles L.4741-1 et L.4741-3-1 ne sont pas moindres puisqu'elles entraînent, pour le premier, une amende d'un montant de dix-mille euros pour le donneur d'ordre et pour le second, une peine d'un an d'emprisonnement et une amende d'un montant de trois mille sept cent cinquante euros.

Finalement, de manière répétée, l'Ordonnance du 19 octobre 2022 n'a pas vocation à décevoir dans sa quête de reconnaissance de droits sociaux aux détenus. En renforçant les prérogatives de l'inspecteur du travail, le pouvoir réglementaire met sur un même pied d'égalité le travailleur libre et le travailleur détenu. Toutefois, il convient d'émettre des réserves quant à l'efficacité de ce « droit d'entrée ». Déjà en sous-effectif, les inspecteurs du travail ne disposent pas du temps et des moyens nécessaires pour intervenir dans les entreprises privées. Par ailleurs, les impératifs de sécurité liés au milieu carcéral sont très coûteux en temps et pourraient décourager les inspecteurs du travail à intervenir dans les établissements pénitentiaires. De surcroît, le détenu n'est pas en mesure d'alerter de ses conditions de travail sans que l'administration ait un droit de lecture sur cette alerte. Nous espérons voir, prochainement, des mesures relatives à la possibilité des détenus, d'écrire sous pli fermé à l'inspection du travail.

B. L'inauguration de l'intervention du médecin du travail

A la différence de l'inspection du travail, le médecin du travail n'a jamais eu la possibilité d'intervenir dans le milieu carcéral. En effet, par la circulaire précitée du 16 juillet 1999, la médecine du travail n'avait pas vocation à intervenir dans les établissements pénitentiaires « *en raison des spécificités propres à l'organisation du travail pénitentiaire* ». Pour autant, le monde carcéral reste tout de même, un milieu dans lequel, les troubles psychiques sont nombreux. L'Ordonnance du 19 octobre 2022 vient intervenir sur ce point et consacrer l'intervention de la médecin du travail dans les établissements pénitentiaires. Pour ce faire, elle introduit dans le code pénitentiaire, une sous-section IX présente dans le chapitre II du titre 1^{er} du livre IV.

De fait, l'Ordonnance consacre, au bénéfice des travailleurs détenu, un suivi individuel de leur état de santé¹²⁵. Par ailleurs, ce suivi sera réalisé par « *les médecins des unités des*

¹²⁵ Article L.412-47 du Code pénitentiaire

établissements de santé mentionnés à l'article L.115-2 et, sous l'autorité de ces médecins et dans la limite des compétences prévues pour ces professionnels par le code de la santé publique, les infirmiers et internes désignés de ces unités. » Au même titre que le milieu libre, le détenu sera soumis à une visite d'information et de prévention¹²⁶. Dans une volonté d'aboutissement, l'Ordonnance du 19 octobre 2022 ne se contente pas d'instaurer un suivi général mais prévoit également l'instauration d'un suivi renforcé pour les personnes « exerçant une activité de travail présentant des risques particuliers pour sa santé ou sa sécurité ou pour celles de ses collègues ou tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail [...] »¹²⁷. De surcroît, l'article L.412-28 du Code pénitentiaire détermine les modalités de mise en œuvre de ce suivi renforcé, en faisant bénéficier, aux détenus concernés, d'« un examen médical d'aptitude, qui se substitue à la visite d'information et de prévention prévue à l'article L. 412-47. Cet examen est réalisé dans les mêmes conditions que celles prévues par l'article L. 4624-2 du code du travail. ». Une nouvelle fois, les dispositions du Code pénitentiaire emprunte les conditions de droit commun pour permettre de garantir, aux détenus travailleurs, un suivi de leur état de santé. Toutefois, ces mesures ne se limitent pas à la seule période de recrutement du détenu et prévoit ainsi un examen de reprise. Cet examen de reprise aura vocation à être mis en œuvre dès lors que le détenu travailleur a vocation à reprendre son travail après « un congé de maternité ou une absence au travail justifiée par une incapacité résultant de maladie ou d'accident [...] »

L'Ordonnance du 19 octobre 2022 vient combler le vide juridique tenant à l'intervention de la médecin du travail dans le milieu pénitentiaire. Cette évolution notable ne peut qu'être soulignée bien qu'il semble subsister des limites à celle-ci. D'une part, l'article L.412-54 du Code pénitentiaire précise que « *Les modalités d'application de la présente section sont déterminées par décret en Conseil d'État.* ». Cette intervention future laisse une nouvelle fois place à l'expectative au risque d'une intervention tardive voire inexistante du pouvoir réglementaire. Pour autant, il y a lieu d'être nuancé puisque l'attente de la consécration des droits sociaux par l'Ordonnance du 19 octobre 2022 a été bénéfique pour cette reconnaissance, nous espérons que le décret prochain aura vocation à répondre d'une manière aussi complète que le texte réglementaire précédent. De plus, cette Ordonnance n'apporte aucune précision quant aux possibilités accordées à l'Administration en matière de recours aux services de médecine du travail. Le chef d'établissement pénitentiaire devra-t-il recourir à un service inter-entreprises ou à un médecin du travail propre à l'établissement pénitentiaire en question ? De

¹²⁶ *Ibid.*

¹²⁷ Article L.412-48 du Code pénitentiaire

fait, certains doutes subsistent bien que le décret prochain ait certainement vocation à répondre à ces interrogations.

CONCLUSION

Ainsi, au terme de cette étude, le détenu travailleur est apparu comme dépourvu de statut collectif et individuel. Sous couvert de raisons sécuritaires, politiques et juridiques, cette absence de statut se déplorait par le déni de reconnaissance du contrat de travail. Néanmoins, pour permettre au détenu, de bénéficier de droits en adéquation avec le milieu dans lequel il évolue, les mesures prises devaient prendre en compte les impératifs de sécurité liés au milieu carcéral.

L'enjeu de la main d'œuvre carcérale résidait dans son attractivité pour les entreprises concessionnaires pour ainsi permettre, l'occupation de l'ensemble des détenus et ainsi limiter toutes formes de révoltes. Pour autant, cette flexibilité induite par l'absence de droits conduisait les détenus travailleurs, à bénéficier d'un « *sous-statut* ». Incompatible avec le droit national et européen, le législateur n'avait d'autres choix que d'intervenir pour garantir, aux travailleurs incarcérés, un statut semblable à celui reconnu aux travailleurs libres.

En résultante, le législateur s'est emparé de la question et a décidé de réformer le statut du travailleur détenu par le biais d'une réforme pénitentiaire initiée en 2021. Cette réforme, incomplète à première vue, à laisser le soin au pouvoir réglementaire d'intervenir pour achever cette reconnaissance. L'Ordonnance du 19 octobre 2022 est l'aboutissement de la consécration des droits sociaux pour les détenus et vient suppléer toutes les réformes antérieures n'ayant pas eu vocation à reconnaître un statut au travailleur incarcéré. Habilement, cette réforme pénitentiaire a reconnu, pour les détenus, des droits similaires à ceux des Hommes libres tout en adaptant ces mesures à la particularité de la détention.

Tout en soulignant les apports notables de cette réforme, nous déplorons l'absence de reconnaissance du statut collectif. Le statut individuel sui generis semble être une réussite et nous espérons, aura vocation à interroger le législateur sur la possible reconnaissance d'un statut collectif du détenu.

Le pouvoir réglementaire, omniprésent dans la réforme pénitentiaire devra trancher sur les oublis de la réforme. Toutefois, il semble certain que certains droits ne parviennent pas à pénétrer les murs de la prison.

BIBLIOGRAPHIE

I. OUVRAGES GÉNÉRAUX, CODES ET DICTIONNAIRES

CODES

AMBROISE-CASTEROT (C.), RENUCCI (J-F.), CERE (J-P.), ORILLARD-LENA (M.), « Code de procédure pénale : annoté. », *Dalloz*, 2022.

AZIBERT (G.), Code de procédure pénale 2005, *Litec*, 2004.

GINON (A-S.) Anne-Sophie, GUIOMARD (F.), MAVOKA-ISANA (A.) et VILLELEGER (A.), « Code de la sécurité sociale : annoté. », *Dalloz*, 2023.

RADE (C.), DECHRISTE (C.) et GADRAT (M.), « Code du travail : annoté, commenté en ligne ». *Dalloz*, 2023.

RENUCCI (J-F.) et GAYET (C.), « Code de procédure pénale. », *Dalloz*, 2010.

DICTIONNAIRES, ENCYCLOPÉDIES, RÉPERTOIRES

CORNU (G.), Vocabulaire juridique, 14e édition, Paris : PUF, 2022, 1136 p.

II. OUVRAGES SPÉCIAUX

LIVRES :

AUVERGNON (P.), « Droit du travail en prison : d'un déni à une reconnaissance », *Presses universitaires de Bordeaux*, 2015, 283 p.

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

III. ARTICLES ET CONTRIBUTIONS

DOCTRINE

AUVERGNON (P.), « Droits sociaux des personnes détenues : une ordonnance de rapprochement des travailleurs libres », *Droit social*, 2023, p. 179

AUVERGNON (P.), « Quand la lutte contre la récidive permet et limite le progrès de l'encadrement juridique du travail en prison », *Droit social*, 2022, p. 352

AUVERGNON (P.), « Travail pénitentiaire », *Répertoire de droit pénal et de procédure pénale*, Octobre 2018

BRIMO (S.), « Du droit au travail pénitentiaire au droit du travail pénitentiaire », *RDSS*, 2022, p.940

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

ISIDRO (L.), « Projet de loi « pour la confiance dans l'institution judiciaire » : une ébauche de statut pour les détenus travailleurs », *La lettre juridique*, juin 2021

LETURMY (L.), « La constitutionnalité de l'absence de contrat de travail dans l'univers carcéral. La fin d'un débat ? », *RPDP 2013*, page 949

PAILLISE (E.), « L'ouverture des droits sociaux des personnes détenues : un appui majeur à la préparation de sortie de la détention », *Dalloz actualité*, 26 octobre 2022

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

PRESSE

JACQUIN (J-B.), «« On a de plus en plus de personnes qui n'ont jamais travaillé » » : le travail en prison, facteur de réinsertion», *Le Monde*, 02 avril 2021

https://www.lemonde.fr/societe/article/2021/04/02/travail-en-prison-un-label-et-des-projets_6075301_3224.html

JACQUIN (J-B.), « Une amélioration des droits des travailleurs détenus », *Le Monde*, 02 mai 2022

https://www.lemonde.fr/societe/article/2022/05/02/une-amelioration-des-droits-des-travailleurs-detenus_6124505_3224.html

JOHANNES (F.), « Le trou noir du droit du travail en prison », *Le Monde*, 14 septembre 2015

https://www.lemonde.fr/societe/article/2015/09/14/travail-en-prison-la-petition-des-profs-de-droit_4756341_3224.html

MARCEL (C.), « Travail en prison : une réforme indispensable mais inaboutie », OIP, 28 septembre 2021

« Le droit du travail ne doit pas s'arrêter aux portes de prisons ! », Communiqué de presse, CGT, 18 mai 2021

<https://www.cgt.fr/sites/default/files/2021-05/%5BCGT%20CGT%5D%20Droit%20du%20travail%20en%20prison.pdf>

IV. THESES ET MEMOIRES

AUVERGNON (P.) et GUILLEMAIN (C.), « *Le travail pénitentiaire en question* », Mémoire de recherche, 193p

BONDUEL (A.), « *Le droit du travail pénitentiaire* », Mémoire rédigé dans le cadre d'un DEA droit social, Université de Lille, 2002, 129p

CHARBIT (J.) et RICORDEAU (G.), Syndiquer les prisonniers abolir la prison, L'Association Syndicale des Prisonniers de France, VOL.XII, 2015
<https://journals.openedition.org/champpenal/9124>

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.

ADMINISTRATION PENITENTIAIRE, Rapport d'activité 2001 de l'administration pénitentiaire.

Contrôleur général des lieux de privation de liberté, Avis du 22 décembre 2016 relatif au travail et à la formation professionnelle dans les établissements pénitentiaires, JORF n°0034 du 9 février 2017, Texte n° 99

EMMAUS, SECOURS CATHOLIQUE, « *Au dernier barreau de l'échelle sociale : la prison* », rapport publié par Emmaüs-France et le Secours catholique, octobre 2021.

GOSSELIN (P.), MAZARS (S.) et VICHNIEVSKY (L.), Rapport en conclusion des travaux des groupes de travail sur la détention, n° 808, 21 mars 2018

<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000034016252#:~:text=Le%20CGLPL%20recommande%20que%20l,et%20les%20devoirs%20du%20travailleur.fr>

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.

VI. AUTRES DOCUMENTS

DOCUMENTS AUDIOVISUELS

« Grâce au travail, mes journées en prison passent plus vite », Emission radio du 04 avril 2023, France Info

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

DISCOURS OFFICIELS

MACRON (E.), Discours à l'École Nationale d'Administration Pénitentiaire, 06 mars 2018

[<https://www.elysee.fr/emmanuel-macron/2018/03/06/discours-demmanuel-macron-a-lenap-ecole-nationale-dadministration-penitentiaire>]

VII. JURISPRUDENCE

- Cons. const. 14 juin 2013, n° 2013-320/321 QPC, JORF du 16 juin 2013, p.10025, texte n° 32, Recueil, p. 829

- Conseil d'Etat, Juge des référés, 27 mai 2005, n° 280866, publié au recueil Lebon.
- **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.**
- **Cour de Cassation, Chambre sociale, du 13 novembre 1996, n°94-13.187, Publié au bulletin**

VIII. TEXTES OFFICIELS

ORDONNANCES :

Ordonnance n°2022-1336 relative aux droits sociaux des personnes détenues. JORF.

Ordonnance du 27 septembre 1748, Louis XV

DECRETS :

Décret n°2022-655 du 25 avril 2022 relatif au travail des personnes détenues et modifiant le code pénitentiaire, JORF n°0097, 26 avril 2022

Décret n° 2013-368 du 30 avril 2013, relatif aux règlements intérieurs types des établissements pénitentiaires, JORF n°0103, 3 mai 2013

Décret n°98-1099 du 8 novembre 1998 modifiant le code de procédure pénale et relatif à l'organisation et au fonctionnement des établissements pénitentiaires, JORF n°285, 9 décembre 1998

Décret n°72-852 du 12 septembre 1972 modifiant certaines dispositions du code de procédure pénale, JORF, 20 septembre 1972

LOIS :

Loi n°2021-1729 pour la confiance dans l'institution judiciaire, JORF n°0298, 23 décembre 2021

Loi n°2017-1836 du 30 décembre 2017, JORF n°0305, 31 décembre 2017

Loi n°2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté, JORF n°0026, 31 janvier 2017, texte n°1

Loi n°2009-1436 du 24 novembre 2009 portant sur la réforme pénitentiaire, JORF n°0273 du 25 novembre 2009

Loi n°2004-204 du 9 mars 2004 portant adaptation de la justice aux évolutions de la criminalité (Loi Perben II), JORF n°59, 10 mars 2004

Loi n°2002-1138 du 9 septembre 2002 d'orientation et de programmation pour la justice (Loi Perben I), JORF, 10 septembre 2002

Loi n°87-432 du 22 juin 1987 relative au service public pénitentiaire, JORF, 23 juin 1987

Loi du 1er juillet 1901 relative au contrat d'association, JORF du 2 juillet 1901

Loi n°50-1615 du 31 décembre 1950 portant loi de finances pour 1951, JORF, 1 janvier 1951

Loi n°93-2 du 4 février 1893 portant réforme des prisons de courtes peines

IX. SITES INTERNET

Cairn : <https://www.cairn.info/>

Code du travail numérique : <https://code.travail.gouv.fr/>

Doctrine : <https://www.doctrine.fr/>

Légifrance : <https://www.legifrance.gouv.fr/>

Ministère de la justice : <http://www.justice.gouv.fr>

Sénat : <http://www.sénat.fr>

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

Centre d'observation de la société : <https://www.observationsociete.fr/modes-de-vie/vie-politique-et-associative/une-france-tres-peu-syndiquee/#:~:text=Depuis%2C%20le%20taux%20est%20rest%C3%A9,le%20minist%C3%A8re%20du%20Travail%201>

- **Annexe 1 : Statut Association Syndicale des Prisonniers de France, déposés à la Préfecture de Police de Paris le 15 avril 1985, JO du 9 mai 1985**

Source: CHARBIT (J.) et RICORDEAU (G.), Syndiquer les prisonniers abolir la prison, L'Association Syndicale des Prisonniers de France, VOL.XII, 2015
<https://journals.openedition.org/champdenal/9124>

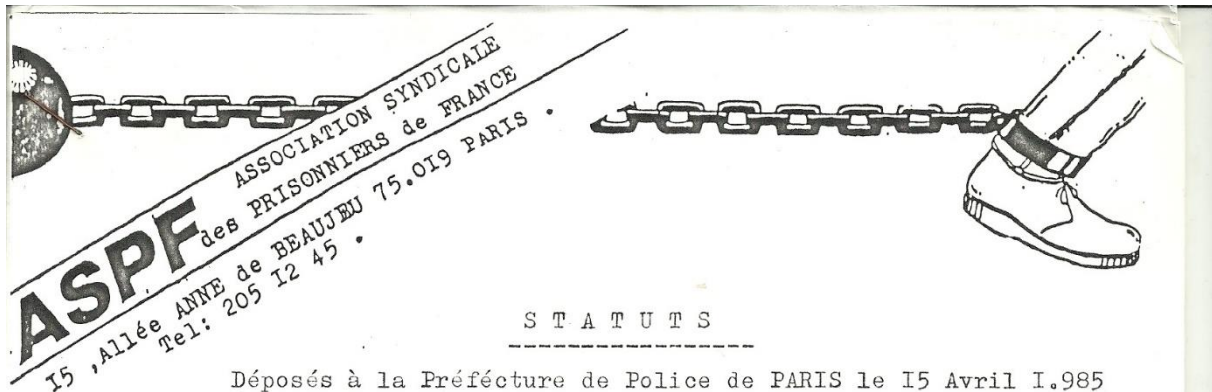
- **Annexe 2 : Evolution du taux de syndicalisation entre 1949 et 2019, en France (exprimé en %)**

Sources: <https://www.observationsociete.fr/modes-de-vie/vie-politique-et-associative/une-france-tres-peu-syndiquee/#:~:text=Depuis%2C%20le%20taux%20est%20rest%C3%A9,le%20minist%C3%A8re%20du%20Travail%201.html> par Ministère du travail

- **Annexe 3 : Taux d'inflation en France entre 1991 et 2022 (exprimé en %)**

Source: Insee, indices des prix à la consommation
<https://www.insee.fr/fr/statistiques/2122401>

**ANNEXE 1 : Statut Association Syndicale des Prisonniers
de France, déposés à la Préfecture de Police de Paris le 15
avril 1985, JO du 9 mai 1985**



Déposés à la Préfecture de Police de PARIS le 15 Avril 1.985

Parution au J.O. du 9 MAI 1.985.

ARTICLE I : TITRE, SIEGE SOCIAL et DUREE .

Il est formé l'association ayant pour titre : Association Syndicale, des Prisonniers de France. Pour sigle ; ASPF et pour emblème: une chaîne rompue par le sigle et le titre.

Son siège social est fixé à PARIS : 15 ,Allée Anne de Beaujeu
75.019 PARIS Tel/205 12 45

Le siège social peut être transféré sur décision du bureau.

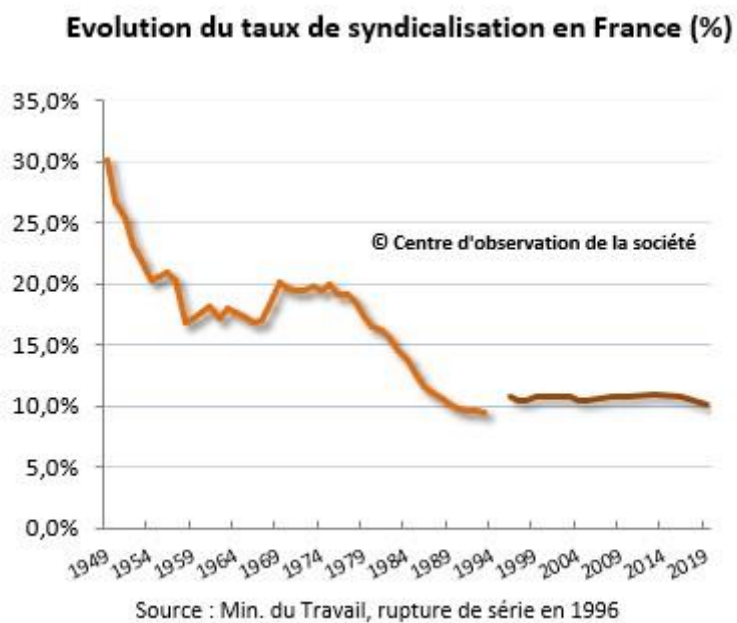
La durée de l'association est illimitée.

ARTICLE 2 : BUTS ET OBJECTIFS

L'Association Syndicale des Prisonniers de France (ASPF) regroupe en priorité des détenus dans les prisons françaises quelles que soient leurs nationalités, mais recherche aussi la participation de tous ceux qui désirent faire progresser le libre exercice du droit fondamental d'association à l'intérieur des prisons et sont sensibilisés au problème de la représentativité des détenus par eux-mêmes.

L'association ainsi créée permettra:aux détenus de faire connaître les contradictions,les abus et les carences des systèmes judiciaires et pénitentiaires ; de donner à chaque prisonnier la possibilité de s'exprimer comme un homme à part entière ;de tout mettre en oeuvre pour permettre aux détenus de dénoncer certaines pratiques judiciaires et pénitentiaires qui font d'eux des parias ,des récidivistes en puissance;de se donner les moyens d'agir dans le sens du présent article en développant d'abord le fonctionnement normal de la présente association à l'intérieur des prisons.

ANNEXE 2 : Evolution du taux de syndicalisation entre 1949 et 2019, en France (exprimé en %)



ANNEXE 3 : Taux d'inflation en France entre 1991 et 2022 (exprimé en %)

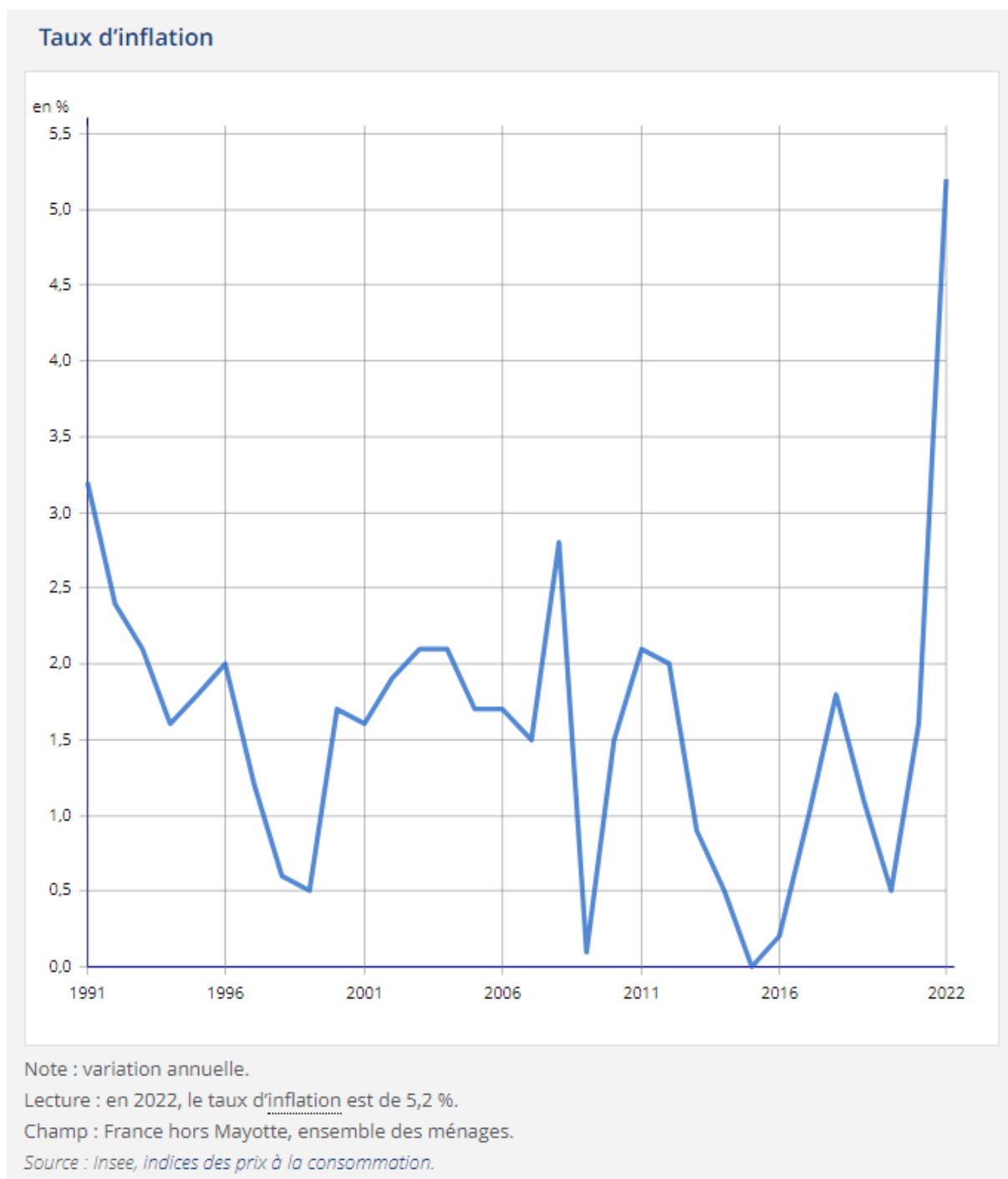


Table des matières

INTRODUCTION	13
1ÈRE PARTIE : LA NON-APPLICATION DU DROIT DU TRAVAIL AUX DÉTENU TRAVAILLEURS : GARANTIE DE LA SECURITE	21
CHAPITRE 1 : L'ABSENCE DE CONTRAT DE TRAVAIL DU TRAVAILLEUR DÉTENU	21
SECTION 1 : LE REJET DE QUALIFICATION DU CONTRAT DE TRAVAIL PAR LE LÉGISLATEUR	22
§1 : <i>LES ÉLÉMENTS INHÉRENTS AU CONTRAT DE TRAVAIL</i>	22
§2. <i>Le refus de qualification du droit du travail pénitentiaire</i>	30
SECTION 2 : LA NECESSAIRE REMISE EN CAUSE DE L'ABSENCE D'ENCADREMENT DU TRAVAIL PENITENTIAIRE	34
§1. <i>L'absence d'encadrement : source d'incompatibilité avec les textes</i>	34
§2. <i>Les tentatives de création de droits pour les travailleurs détenus</i>	37
CHAPITRE 2 : LE DENI DE RECONNAISSANCE DU STATUT INDIVIDUEL ET COLLECTIF DU TRAVAILLEUR DETENU	42
SECTION 1 : L'ABSENCE DE STATUT INDIVIDUEL DU TRAVAILLEUR <i>INTRAMUROS</i>	42
§1. <i>La carence de protection individuelle du travailleur détenu</i>	43
§2. <i>Les raisons de l'absence de protection individuelle du travailleur détenu</i>	48
SECTION 2 : L'ABSENCE DE STATUT COLLECTIF DU TRAVAILLEUR <i>INTRAMUROS</i>	51
§1. <i>La carence de droit collectif du travailleur détenu</i>	51
§2. <i>Les raisons de l'absence de droits collectifs du travailleur détenu</i>	55
2EME PARTIE : LA RECONNAISSANCE D'UN DROIT DU TRAVAIL <i>SUI GENERIS</i> POUR LES TRAVAILLEURS DETENUS	59
CHAPITRE 1 : LA REFORME PENITENTIAIRE DE 2021 : UNE INTERVENTION CONTROVERSEE	60
SECTION 1 : LA MISE EN PLACE D'UN DROIT DU TRAVAIL PENITENTIAIRE EMPRUNTE AU DROIT COMMUN.....	60
§1. <i>La consécration d'un contrat de travail sui generis : le contrat d'emploi pénitentiaire</i>	60
§2. <i>Le maintien d'un régime extraordinaire, source d'une relation contractuelle déséquilibrée</i>	65
SECTION 2 : L'ABSENCE DE RAPPROCHEMENT DES DROITS COLLECTIFS ET SOCIAUX	69
§1. <i>Le mutisme intentionnel face aux droits collectifs des détenus</i>	69
§2. <i>Les absences constatées au regard des droits sociaux</i>	73
CHAPITRE 2 : LA CONSECRATION DES DROITS SOCIAUX DES DETENUS PAR LA REFORME PENITENTIAIRE DE 2022	76
SECTION 1 : L'ABOUTISSEMENT NECESSAIRE DU STATUT INDIVIDUEL DU TRAVAILLEUR DETENU	77
§1. <i>Une ordonnance attendue par la doctrine</i>	77
§2. <i>L'analyse des droits sociaux sui generis garantis aux détenus travailleurs</i>	80
SECTION 2 : LA MISE EN PLACE DES GARANTIES RELATIVES A LA SANTE ET LA SECURITE DES TRAVAILLEURS DETENUS, ETROITEMENT CONTROLEES	86
§1. <i>La protection contre le harcèlement et les discriminations</i>	86
§2. <i>Le renforcement du contrôle et du suivi de la santé et sécurité des détenus travailleurs</i>	91
CONCLUSION	97
BIBLIOGRAPHIE	99
ANNEXES	107

