



HAL
open science

Le travail en prison dans quelques pays européens : du non droit au droit aménagé

Philippe Auvergnon

► **To cite this version:**

Philippe Auvergnon. Le travail en prison dans quelques pays européens : du non droit au droit aménagé. Bulletin de droit comparé du travail et de la sécurité sociale, 2007, p. 73-105. halshs-00249818

HAL Id: halshs-00249818

<https://shs.hal.science/halshs-00249818>

Submitted on 8 Feb 2008

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

Philippe Auvergnon
Directeur de recherche CNRS
Université Bordeaux IV

Le travail en prison dans quelques pays européens : du non-droit au droit aménagé¹

Sans remonter aux temps des galères, enfermement et travail entretiennent depuis longtemps une vieille relation dans le monde et notamment en Europe². Le règlement pénitentiaire italien affirmait sans détours encore en 1931 « Les peines sont accomplies en se soumettant à l'obligation de travail »³. Toutefois, la conception du travail en prison a évolué, passant d'une fonction expiatoire, illustrée caricaturalement par les travaux forcés et l'envoi au bagne, à une fonction réhabilitatrice, affirmée notamment après la seconde guerre mondiale⁴. Une telle évolution sera en partie le fruit d'incitations internationales parmi lesquelles celles de la Cour européenne des droits de l'homme, considérant que la Convention de 1950 s'applique également en prison⁵. Au cours des années 1970-1980, certains

¹ La présente contribution se fonde sur une synthèse des travaux d'un séminaire de recherche international. Elle se réfère notamment à des contributions nationales réalisés dans ce cadre et publiées dans le présent Bulletin (Cf. A. Höland et M. Maul-Sartori, *Le travail dans les prisons en Allemagne*, p., Jo Carby-Hall, *Droit et travail en prison : le cas de l'Angleterre et du Pays de Galles*, p., J. A. Soler Arrebola, *La relation spéciale de travail des détenus en Espagne*, p., G. Loy et S. Fernandez, *Le travail en prison en Italie*, p.) et, pour le cas français, à Ph. Auvergnon et C. Guillemain, *Le travail pénitentiaire en question*, La documentation Française, coll. Perspectives de la justice, Paris 2006, 196 p.

² Cf. not. D. van Zyl Smit and F. Dünkel (ed), *Prison Labour: Salvation or Slavery? International Perspectives*, Aldershot UK, Dartmouth Publishing 1999, 368 p. ; E. Shea, *Le travail pénitentiaire : un défi européen*, L'Harmattan coll. Logiques sociales, Paris 2006, 242 p.

³ Article 1 du règlement pénitentiaire italien n° 787 du 18 juin 1931.

⁴ Il y a manifestement alors une volonté d'humaniser la prison qui s'exprime notamment en France dans la réforme « Amor » de 1945, en Italie dans la Constitution de 1948, en Angleterre dans le *Prison Act* de 1952.

⁵ Cet impact européen sur les évolutions nationales reste aujourd'hui très important (Cf. not. Recommandation Rec(2006)2 du Conseil de l'Europe relative aux Règles

souligneront que loin d'une telle fonction de réhabilitation, le travail a, au mieux, en prison une dimension occupationnelle⁶. Des réformes interviennent alors dans différents pays⁷. On s'achemine vers l'affirmation d'une fonction de réinsertion sociale et professionnelle du travail en prison. C'est aussi l'époque où l'Espagne, sortant du « franquisme » et intégrant l'Union européenne va rejoindre et peut-être dépasser sur la question du travail en prison d'autres pays européens⁸.

L'approche comparative tentée ne concerne pas la réalisation d'un travail par un détenu à l'extérieur de la prison ; ceci relève, de façon générale dans les pays étudiés, du droit commun applicable. On s'intéresse ici au travail effectué par des détenus au sein d'un établissement pénitentiaire ; celui-ci donne lieu à des encadrements juridiques nationaux fort variables ; on va ici d'une quasi absence de droit du détenu-travailleur à l'application de pans du droit du travail ou d'aménagements des droits reconnus classiquement aux travailleurs hors milieu carcéral.

Si une approche statistique comparée du « travail en prison » apparaît fort aléatoire, il est indéniable qu'une part de la population pénitentiaire des pays étudiés est inapte au travail, pour des raisons de dangerosité, de dépendance à diverses substances, de troubles psychologiques ou psychiatriques. Quant à la population carcérale qui se livre à une activité, elle n'accède pas forcément à un véritable travail mais plus souvent à des activités occupationnelles, en tête desquelles se retrouvent le sport, l'éducation ou la formation. En toute hypothèse, une distinction s'impose entre ce type d'activité et un travail à caractère « productif », réalisé le plus souvent en

pénitentiaires européennes ; adoptées pour la première fois en 1973, révisées en 1987, puis en 2006, ces dernières visent à harmoniser les politiques pénitentiaires des États membres du Conseil de l'Europe et à faire adopter des pratiques et des normes communes).

⁶ Cf. not. M. Foucault, *Surveiller et punir*, Gallimard NRF, Paris, 1875, 319 p.

⁷ Cf. en Allemagne la loi sur l'exécution des peines du 16 mars 1976, en Angleterre l'amendement du *Prison Act* de 1952 par le *Criminal Justice Act* de 1982, en Espagne le Statut des travailleurs de 1980 et le règlement pénitentiaire du 8 mai 1981, en France le décret n° 877 du 12 septembre 1972 puis la loi du 22 juin 1987 relative au service public pénitentiaire, en Italie la réforme réalisée par loi n° 354 du 26 juillet 1975.

⁸ Cf. Décret royal espagnol n° 782 du 6 juillet 2001.

atelier, ou bien un travail qualifié de « nécessaire » au fonctionnement même de l'établissement pénitentiaire.

Le travail « nécessaire » ou lié au fonctionnement de la prison correspond notamment à l'entretien des locaux, des matériels, aux activités de cuisine ou de nettoyage du linge ; on parle alors en France d'affectation au « service général », ou à la « gestion de services » en Espagne. C'est également une réalité en Angleterre et au Pays de Galles. En revanche, en Allemagne, il n'y a pas là une possibilité mais bien une obligation, obligation de service toutefois limitée à trois mois par an⁹. Pareil « travail domestique » est aussi en principe obligatoire en Italie ; toutefois, en pratique, le refus de l'assurer n'emporterait dans ce pays aucune conséquence¹⁰.

Le travail « productif » est en règle générale effectué au sein d'ateliers de production. Il peut être réalisé sous la direction et pour le compte d'une institution relevant de l'État ; il s'agit ainsi en France de la Régie industrielle des établissements pénitentiaires (RIEP), en Espagne de l'une des modalités d'intervention de l'Office autonome pour le travail et les prestations pénitentiaires (OATPP), en Angleterre d'une possibilité de « gestion en direct » par « *Prison enterprises* », agence du ministère de l'Intérieur. Le travail en atelier peut être aussi effectué sous la direction de l'autorité pénitentiaire ou d'un organisme *ad hoc* mais pour le compte d'une entreprise extérieure au titre d'un contrat de « prestation de services » ou de « sous-traitance » (ex. France). Enfin, il peut s'agir d'un travail effectué sous la direction et pour le compte d'une entreprise extérieure. L'administration pénitentiaire (ex. France, Italie) ou un organisme *ad hoc* (ex. OATPP en Espagne, *Prison enterprises* en Angleterre) « fournit » alors des détenus à une entreprise privée qui organise la production dans des locaux mis à sa disposition. Dans une même logique, la loi nationale prévoit « l'installation d'entreprises privées en prison » (ex. Allemagne). Toujours au sein de la prison, il arrive que légalement puisse être prévue la possibilité de prestations de travail autonome ou indépendant (ex. Allemagne, France, Italie). Ce type de travail semble toutefois exceptionnel en France ; il est rare en Angleterre, possible mais non pratiqué en Espagne.

⁹ Article 41 alinéa 1^{er} de la loi allemande sur l'exécution des peines de 1976.

¹⁰ Cf. G. Loy et S. Fernandez, *op. cit.*

Dans l'ensemble des pays étudiés, on retrouve développées des activités productives sensiblement du même nature. Il s'agit en règle générale d'activités agricoles, de conditionnement, confection, mécanique générale, menuiserie, imprimerie, informatique, vêtements,... Très souvent, ces activités ne nécessitent pas une qualification particulière. Ainsi peut-on rencontrer des travaux de conditionnement et de façonnage tels que : tri d'oignons, cassage de noix, fabrication de cotillons, montage de bouchons de porcelaine et de panneaux de signalisation routière, paillage de chaises, reliure, fabrication de cartables et de sacs en cuir, fabrication de tapis, ... Exceptionnellement, certaines activités requièrent un réel savoir-faire, ainsi du montage et du contrôle de circuits électroniques pour la téléphonie mobile (ex. France), voire des talents d'artisan (ex. céramique en Espagne).

Si la nature du travail réalisé en prison ne change pas énormément d'un pays à l'autre on peut, en revanche, estimer qu'il n'en va pas de même des conditions de son exécution. Le travail productif en prison est effectué soit en atelier, soit en cellule. Cette dernière modalité bien qu'encore répandue, notamment en France, a tendance à reculer au bénéfice du travail en atelier. Le travail en cellule est en effet jugé peu bénéfique pour la formation et, potentiellement, pour la réinsertion professionnelle du détenu ; il correspond par ailleurs à des conditions de travail jugées très souvent inacceptables sur le plan de l'hygiène, de la sécurité et de la durée du travail. Le travail en cellule serait important en Angleterre et en Italie, rare en Allemagne, inexistant en Espagne. Dans le cas de travail en atelier, les détenus peuvent être affectés aussi bien à des postes individuels qu'intégrés au sein d'une équipe. En ce qui concerne l'organisation de la production et le contrôle de la qualité, l'encadrement du travail est réalisé soit par les détenus eux-mêmes (ex. Angleterre, France), soit par des chefs d'atelier, membres de l'administration pénitentiaire (Angleterre, Allemagne, Espagne, France, Italie), soit encore par du personnel d'entreprise extérieure détaché en prison (Allemagne, Espagne, France, Italie).

On abordera successivement pour les cinq pays étudiés, les questions d'accès (I) et de conditions de travail (II), puis la vie au travail (III), avant d'envisager les hypothèses d'arrêt du travail (IV).

I - L'accès au travail

L'accès au travail des détenus a-t-il un fondement juridique (A) ? Comment s'exprime une demande de travail, dans quelles conditions peut-elle être rejetée et à quelles modalités donne lieu un éventuel engagement du détenu en tant que travailleur (B). Quels rapports existent-ils entre travail du détenu et couverture sociale de ce dernier (C) ?

A - Le fondement juridique du travail

Le travail en prison est fondé juridiquement en Espagne sur la Constitution et la loi¹¹. Toutefois, la véritable originalité repose sur le fait que la loi a habilité le gouvernement à fixer, par décret, les particularités du droit du travail des détenus. Un décret du 6 juillet 2001 détermine ainsi les principales règles applicables, et fait bénéficier les détenus du régime général de Sécurité sociale. Le droit espagnol prévoit la possibilité d'une « relation de travail spéciale » et précise le régime juridique de cette dernière.

Il n'en va pas de même dans les autres pays pour lesquels il faut chercher dans des normes générales ou particulières, ne concernant pas centralement la question du travail, des indications sur cette question. En Allemagne, le fondement juridique du travail en prison peut être trouvé dans la loi sur l'exécution des peines du 16 mars 1976¹². Les règlements et circulaires administratives pris pour son application sont, quant à eux, fondés sur un « accord » conclu entre les administrations de la Justice des différents *Länder*. En Angleterre, s'il n'y a pas de loi spécifique à la relation de travail en prison, on note l'existence au sein de la loi de 1952 sur les prisons d'une autorisation donnée au ministre compétent pour définir dans un règlement les règles applicables au travail des détenus. Ces dernières sont contenues dans le « *Prison Order* » de 1999, texte à caractère assez général complété par de nombreux documents internes à l'administration pénitentiaire¹³. En France, le travail pénitentiaire est régi par les articles 716, 717-3, 718, D. 99 et suivants du Code de procédure pénale dont on a pu dire qu'ils

¹¹ Cf. Article 25-2 de la Constitution espagnole de 1978 et loi organique du 26 septembre 1979.

¹² Cf. not. Articles 41 et suivants de la loi du 16 mars 1976.

¹³ Cf. J. Carby-Hall, *op. cit.*

participaient à « l'organisation législative du vide juridique »¹⁴. En l'état du droit¹⁵, en l'absence de véritables précisions normatives autres que celle de l'interdiction du recours au contrat de travail¹⁶, les responsables de l'administration pénitentiaire invoquent des circulaires et des notes de service ou se réfèrent encore à un document de la Direction centrale de l'Administration pénitentiaire dénommé « Pacte 2 » établi pour la période 2000/2003¹⁷. En Italie, l'article 27 de la Constitution affirme que le travail est un « instrument fondamental de réalisation des objectifs rééducatifs du traitement pénitentiaire ». Par ailleurs, une loi du 26 juillet 1975 relative au système pénitentiaire, énonce les grands principes applicables au travail des détenus ; un règlement du 30 juin 2000 comporte un ensemble de dispositions plus détaillées, notamment sur l'organisation du travail en prison.

Le travail est-il ou non obligatoire ? Dans certains pays, le principe est celui de la liberté du travail ; le détenu est alors libre de refuser l'emploi qui lui est proposé (Angleterre, Espagne, France,) même s'il s'expose à ce qu'aucune nouvelle offre ne lui soit proposée à l'avenir. Il faut toutefois souligner que le fait de travailler peut permettre parfois au détenu d'obtenir des réductions de peines (ex. France) ; on peut de ce fait se demander s'il est véritablement libre d'accepter ou de refuser de travailler et, par là même, si la Convention n° 29 de l'OIT est, dans son esprit, respectée¹⁸.

¹⁴ Ph. Auvergnon et C. Guillemain, *op. cit.*, p. 33.

¹⁵ Dans la perspective de réforme, un « Comité d'Orientation restreint de la loi pénitentiaire » a proposé l'instauration d'un contrat de travail aménagé engageant le détenu, l'entreprise concessionnaire et l'administration pénitentiaire (Cf. Préconisations d'étape, rapport remis à la ministre de la Justice Rachida Dati le 22 octobre 2007).

¹⁶ L'article 717-3 alinéa 3 du CPP précise que « les relations de travail des personnes incarcérées ne font pas l'objet d'un contrat de travail » ; par ailleurs l'article D. 103 du même CPP indique que « les relations de travail entre l'organisme employeur et le détenu sont exclusives de tout contrat de travail ».

¹⁷ Ce pacte n'est passé avec personne. Il s'agit du sigle du « Plan d'Amélioration des Conditions de Travail et de l'Emploi » ayant succédé à un « Plan d'action pour la croissance du travail et de l'emploi », dit Pacte 1, couvrant la période 1997-1999.

¹⁸ Pour le cas de la France, voir sur ce point les observations de la Commission d'experts de l'OIT (<http://www.ilo.org/ilolex>).

Une obligation de travailler persiste légalement en Allemagne¹⁹ et en Italie²⁰. Le refus de travailler peut alors exposer à des sanctions (ex. Allemagne) ; mais, il peut aussi être accepté dès lors que l'affectation à l'emploi ne tenait pas compte des compétences du détenu (ex. Italie). Une situation intermédiaire peut être constituée par l'obligation d'accomplir, en toute hypothèse, un « travail utile » (Angleterre) ou une « activité personnelle » (Espagne) ; le refus d'une telle prestation peut donner lieu, là aussi, à sanction disciplinaire. Le détenu peut toutefois éviter ces dernières en produisant un certificat médical.

Il arrive que des limites soient posées au travail de certaines catégories. Les prévisions normatives varient mais il y a là aussi souvent des situations de fait. C'est ainsi que dans certains pays, les détenus mineurs d'au moins seize ans peuvent travailler (Allemagne, Espagne, France) même si, en pratique, il n'en va pas forcément ainsi (ex. France) ; ailleurs, les mineurs ne travaillent pas (ex. Angleterre) ou peuvent travailler dans des établissements qui leur sont propres (ex. Italie) ; souvent les mineurs sont en réalité occupés à des activités éducatives ou de formation (ex. Allemagne, Angleterre, France). De façon commune, les détenus étrangers ont accès au travail comme les « nationaux », y compris ceux en situation irrégulière dans le pays²¹. En revanche, dans certains pays, les détenues enceintes ou allaitant ne travaillent pas au titre du respect des interdictions posées par le droit commun en la matière (Allemagne, Angleterre, Italie, ...) ou de dispositions spécifiques au travail pénitentiaire (ex. Espagne)²² ou bien voient cette situation juridiquement imprévue (France)²³. S'il arrive qu'aucune limite ne

¹⁹ Article 41 alinéa 1 de la loi sur l'exécution des peines de 1976.

²⁰ Article 20 de la loi pénitentiaire n° 354 de 1975.

²¹ En France, l'article D. 505 du Code de procédure pénale précise que « les détenus de nationalité étrangère sont soumis au même régime que les détenus nationaux appartenant à leur catégorie pénale ».

²² En Espagne, le travail pénitentiaire conçu comme un droit et un devoir, exclut précisément de ce devoir diverses catégories de travailleurs tels que ceux bénéficiant d'un traitement médical, ceux s'étant vus reconnaître une incapacité permanente de travail, ceux âgés de 65 ans, ceux percevant une pension de retraite, les femmes enceintes à l'occasion de l'accouchement et pour une durée de 16 semaines, ... (Cf. article 133 du décret royal n° 190 du 9 février 1996)

²³ Il n'existe ainsi aucune disposition ou référence à une disposition telles que celles qui, en droit du travail, prévoient, en dehors des droits à congé maternité, une interdiction d'emploi dans les huit semaines entourant l'accouchement et dans les

soit posée au travail en fonction de l'âge ou du bénéfice d'une pension (ex. Angleterre, Italie), ailleurs les détenus percevant une pension de retraite (Espagne, France) ou ayant atteint l'âge de la retraite (France), ou encore ceux ayant atteint 65 ans (Allemagne et Espagne), en principe, ne travaillent pas. Les pratiques varient toutefois d'un établissement à un autre. Enfin, on observe que l'accès au travail des personnes en détention provisoire est, de façon générale, juridiquement possible dans l'ensemble des pays étudiés, même si parfois certaines conditions peuvent être posées²⁴.

B - La demande de travail, le rejet ou l'engagement

Il est toujours possible de faire une demande de travail. On insiste dans certains cas toutefois sur l'existence d'une obligation de travail et en aucun cas d'un droit à obtenir un emploi (Allemagne) ; ailleurs ce droit apparaît bien plus théorique que dans le reste de la société, alors même qu'il est reconnu constitutionnellement à tout citoyen (ex. Espagne, France) et que le fait d'être détenu, faut-il le rappeler, ne fait pas perdre sa citoyenneté. De fait, il y aurait ici, en prison encore plus qu'à l'extérieur, un « droit d'application progressive » (Espagne) ou un simple droit à solliciter un emploi (Angleterre, France, Italie), ceci selon des modalités variables.

En Angleterre, les différents emplois disponibles et leur description peuvent être affichés dans la prison. Il existe un service spécialisé s'occupant du travail et de la formation en prison²⁵ ainsi qu'au niveau de chaque établissement une commission chargée de l'affectation des détenus sur les postes de travail disponibles²⁶. En Espagne, les détenus demandeurs d'emploi posent leur candidature au regard d'une liste de postes de travail

six semaines le suivant (article L. 224-1 du Code du travail) ou encore la disposition d'une heure par jour durant les heures de travail pendant un an suivant la naissance (article L. 224-2 du Code du travail).

²⁴ Ainsi, en France, l'article D. 62 du Code de procédure pénale prévoit que les prévenus peuvent demander du travail ; l'article D. 105 du même Code précise toutefois que leur accès au service général n'est possible qu'avec l'accord du juge d'instruction. En pratique, en France, une autorisation est requise du juge d'instruction pour tout travail d'un prévenu.

²⁵ Cf. *Training and Employment Committee*.

²⁶ Cf. J. Carby-Hall, *op. cit.*

disponibles établie par l'organisme autonome de travail et de prestations pénitentiaires²⁷.

En France, selon les établissements, la demande d'emploi est plus ou moins formalisée ; elle peut être orale ou écrite, recourir ou non à un formulaire spécial. Un document spécifique, précisant notamment le niveau de formation, l'expérience professionnelle, la motivation, est recommandé²⁸. Dans certains établissements, on organise un entretien avec le détenu. Très souvent il existe désormais une « commission de classement »²⁹. De façon voisine on relève l'existence, en Italie, d'une commission attribuant un travail donné à un détenu. La composition de cette commission apparaît cependant originale puisqu'elle comprend notamment le directeur du centre pénitentiaire, des représentants du personnel pénitentiaire et éducatif, mais aussi des représentants des organisations syndicales les plus représentatives aux niveaux national et local, de la commission régionale pour l'emploi ainsi qu'un représentant des détenus³⁰.

Les réponses au fait de savoir qui prend la décision de faire travailler ou de donner accès à un travail font ou non apparaître une spécialisation et une collégialité de l'instance en cause. Ainsi, il peut s'agir d'un « service du travail » relevant de l'établissement pénitentiaire (Allemagne), ou bien d'une commission présidée par le directeur de l'établissement (Espagne, Italie) ; celle-ci peut parfois aller jusqu'à proposer au détenu d'accepter un autre travail que celui auquel il postule (ex. Angleterre). Enfin, la décision peut être prise par le seul directeur de l'établissement pénitentiaire, après avis éventuel d'une « commission de classement » ou d'un responsable du travail (France).

Des critères d'attribution d'un emploi peuvent être prévus légalement. Ainsi, en Espagne, doivent être pris en compte prioritairement les détenus dont le « programme individualisé » prévoit une activité de travail, les détenus condamnés par rapport aux « prévenus », les compétences au regard du poste de travail, la conduite personnelle, l'ancienneté dans l'établissement, les charges de famille ; les détenus ayant travaillé plus d'un

²⁷ OATPP ou par l'organisme équivalent institué au niveau d'une Communauté autonome (Cf. J. A. Soler Arrebola, *op. cit.*).

²⁸ Par référence aux orientations du « Pacte 2 » précité.

²⁹ Cf. Ph. Auvergnon et C. Guillemain, *op. cit.* p. 71 et s.

³⁰ Cf. G. Loy et S. Fernandez, *op. cit.*

an de manière satisfaisante dans un établissement bénéficiaire, par ailleurs, d'une priorité en cas de transfert dans un nouvel établissement pénitentiaire³¹. En Allemagne, la loi sur l'exécution des peines avance quelques critères que le « service du travail » doit prendre en compte dans ses choix d'affectation à un travail ; il s'agit des compétences professionnelles, de l'habileté et des centres d'intérêts du détenu³².

Dans d'autres pays, les critères de recrutement au travail utilisés ne sont pas prévus légalement ; il en va ainsi en France ; on peut néanmoins en pratique se référer soit à des critères négatifs (dangerosité, risque d'évasion, personnalité, problèmes psychiatriques, alcoolémie et toxicomanie), soit à des critères positifs (indigence, ancienneté de la demande, aptitude à occuper le poste et savoir-faire)³³. Il n'existe également pas de critères fixes en Angleterre ; toutefois ce sont principalement les compétences, les capacités d'adaptation, l'intérêt et l'habileté du détenu qui seraient pris en compte³⁴. En Italie, les critères ont varié ; il semble aujourd'hui qu'il s'agisse de tenir compte dans l'établissement de listes de « prioritaires », fondées sur l'ancienneté de la demande de travail, les charges de famille, les compétences et les objectifs professionnels³⁵.

De façon dominante, le refus d'octroyer un travail ne fait pas l'objet d'une procédure formelle, rien n'est prévu dans les textes à cet effet (ex. Allemagne, Angleterre, France, Italie). Aucune motivation de l'absence d'attribution d'un travail n'étant due, il peut arriver au mieux qu'une justification soit donnée. La pratique variera donc d'un pays à l'autre, d'un établissement à l'autre : on se contentera ici d'informer oralement le détenu, ailleurs le refus sera justifié³⁶.

Les possibilités d'exercice d'un recours face à un refus d'emploi sont dans la plupart des pays peu évidentes. Le recours n'est pas possible en Italie. Il peut être exercé en France théoriquement – contre une décision formelle qui n'est pas obligatoire ! – au plan hiérarchique auprès de la Direction générale de l'Administration pénitentiaire ou du ministère de la

³¹ Cf. J.A. Soler Arrebola, *op. cit.*

³² Article 37 alinéa 2 de la loi sur l'exécution des peines de 1976.

³³ Cf. Ph. Auvergnon et C. Guillemain, *op. cit.*, p. 73 et 74.

³⁴ Cf. J. Carby-Hall, *op. cit.*

³⁵ Cf. G. Loy et S. Fernandez, *op. cit.*

³⁶ Cf. J. A. Soler Arrebola, *op. cit.*

Justice, au plan juridictionnel devant le juge administratif ; en Allemagne, des recours de type hiérarchique peuvent être exprimés auprès du chef de l'établissement pénitentiaire ou d'un représentant du ministère de la Justice du *Land* à l'occasion d'une visite officielle de l'établissement. En Angleterre, le détenu peut se plaindre au « *Governor* » de la prison et, si le refus est confirmé par ce dernier, il peut être fait appel à l'« *Ombudsman* ». En revanche, en Espagne, un recours formel est prévu auprès de la Commission interne ayant pris, par écrit, la décision de refus ; en cas de confirmation, un recours peut être exercé devant le juge de l'exécution des peines.

Lorsqu'un travail est octroyé, les formes de l'engagement varient également d'un pays à l'autre et, souvent, d'un établissement pénitentiaire à l'autre. Parfois les détenus qui travaillent ne bénéficient pas d'un contrat de travail. Il en va ainsi en Allemagne : le travail effectué en prison ressort du droit public. En Angleterre, il n'y a pas contrat de travail mais une relation de travail *sui generis* à durée déterminée ou indéterminée, intermittente ou non, à temps plein ou à temps partiel. Cette exclusion du bénéfice du salariat, alors même qu'un travail est réalisé pour le compte d'autrui dans le cadre d'une indéniable subordination, est assumée expressément par la loi française qui interdit la conclusion d'un contrat de travail³⁷. Pour pallier l'absence de contrat de travail, on recommande la création de « supports d'engagement professionnel », destinés à formaliser la relation de travail³⁸.

D'autres pays ont, pour leur part, connu des évolutions notablement plus importantes. En Italie, hors travail effectué pour le compte de l'administration pénitentiaire, pour tout travail « productif » on peut recourir à des formes contractuelles (contrat de travail à durée déterminée, contrat à temps partiel) que l'on peut rencontrer classiquement à l'extérieur de la prison dans le secteur privé³⁹. En Espagne, bien qu'aucune obligation légale n'impose un écrit, bien qu'il n'existe pas de contrat-type, on a reconnu la possibilité d'existence d'une relation de travail donnant lieu à expression du consentement et application d'un ensemble de règles relatives aux conditions de travail. Ce contrat de travail particulier est toujours à durée déterminée, à

³⁷ Cf. not. M. Danti-Juan, « L'absence de contrat de travail dans l'univers pénitentiaire », *Revue pénitentiaire et de droit pénal*, 1997, p. 127.

³⁸ Il s'agit d'une recommandation du « Pacte 2 » précité et donc de l'administration centrale.

³⁹ Cf. G. Loy et S. Fernandez, *op. cit.*

temps plein ou à temps partiel ; il est conclu soit pour la réalisation d'un objet soit pour une prestation de service donnée⁴⁰.

C - Le travail et la protection sociale

Une grande distinction paraît pouvoir être dégagée entre, d'une part, des pays assurant au détenu-travailleur une protection sociale proche de celle du droit commun (ex. Italie) et, d'autre part, des pays organisant un droit à la protection sociale, plus ou moins significatif, sans référence au travail (ex. France). Néanmoins, à l'exception de la couverture sociale des accidents du travail et des maladies professionnelles, relativement satisfaisante de façon commune, l'analyse même très succincte de la protection des risques maladie maternité et vieillesse, sans parler du chômage, fait apparaître une réalité peu favorable, singulièrement du fait de la privation, le plus souvent, de tout droit à prestations en espèces. L'affirmation d'une prise en charge matérielle du détenu occulte en réalité difficilement le fait que dans les différents pays des problèmes de pauvreté se posent et que le type de protection sociale en place n'y répond pas. En ce sens, on relèvera qu'aucun véritable droit à un revenu minimum n'est reconnu au détenu dans aucun des pays étudiés.

En matière de risque maladie-maternité, une grande distinction apparaît entre systèmes détachant la couverture sociale de l'exercice d'un travail ou non. C'est ainsi qu'en Allemagne, tout détenu a droit, indépendamment de toute activité, à une prise en charge gratuite des soins médicaux par son établissement pénitentiaire⁴¹. Il en va de même en Angleterre et au Pays de Galles, la prise en charge étant assurée avec le concours de services extérieurs de santé. En France, tous les détenus sont obligatoirement affiliés, dès leur incarcération, aux assurances maladie et maternité du régime général de la Sécurité sociale. La protection sociale est donc détachée pour ces deux risques de l'exercice d'un travail⁴². Il en va de même en Italie. En

⁴⁰ Cf. J. A. Soler Arrebola, *op. cit.* ; Ce type de contrat peut y compris bénéficier de diverses formes d'aides financières ou d'exonérations sociales.

⁴¹ Des dispositions légales prévoyant une affiliation obligatoire à l'assurance maladie de tout détenu, ne sont pas entrées en vigueur pour des questions budgétaires.

⁴² L'État est redevable d'une cotisation pour chaque détenu affilié. Une contribution peut par ailleurs être demandée aux détenus ou à leurs ayant-droits lorsqu'ils disposent de ressources suffisantes.

revanche, en Espagne, seuls les détenus qui exercent une activité dans le cadre d'une relation de travail spéciale accèdent obligatoirement à la couverture du régime général de la Sécurité sociale en matière de maladie-maternité.

La couverture du risque vieillesse témoigne de grandes différences de situation. En Allemagne, des dispositions légales prévoyant une affiliation obligatoire à l'assurance vieillesse de tout détenu ne sont pas entrées en vigueur pour des questions budgétaires. Rien de même n'est prévu en Angleterre et au Pays de Galles. En Espagne, tous les détenus qui exercent une activité dans le cadre d'une relation de travail dite spéciale accèdent obligatoirement à la couverture du régime général de la Sécurité sociale en matière de risque vieillesse. En France, les détenus qui travaillent sont affiliés à la branche vieillesse du régime général de la Sécurité sociale⁴³. En Italie, le détenu-travailleur est pris en compte au titre de l'assurance vieillesse par l'Institut National de Prévoyance sociale

Le risque accidents du travail et maladies professionnelles est couvert de différentes façons mais systématiquement dans les différents pays étudiés. Il relève en Allemagne d'une assurance spécifique à l'activité réalisée ou à laquelle est affecté le détenu. En Angleterre et au Pays de Galles, en cas d'accidents du travail ou de maladies professionnelles, le détenu est pris en charge dans le cadre des services de l'inspection de la santé et de la sécurité. La couverture du risque est quasiment celle du droit commun dans les autres pays. Ainsi, en Espagne, dès lors que le détenu s'inscrit dans une « relation de travail spéciale », il bénéficie de la couverture du régime général de la Sécurité sociale. En France, les détenus effectuant un travail sont eux-mêmes affiliés à l'assurance accidents du travail et maladies professionnelles du régime général⁴⁴. Enfin, en Italie, dès lors qu'il travaille, le détenu bénéficie d'une prise en charge durant trois jours par l'administration pénitentiaire, puis par l'Institut National de Prévoyance Sociale.

La question du chômage en prison ainsi qu'à la sortie de prison est singulièrement importante, qu'il s'agisse d'assurer un minimum de revenu

⁴³ Les cotisations sont dues soit par la seule administration pénitentiaire en cas de travail au « service général », soit par l'administration ou le concessionnaire et le détenu.

pendant et après la détention, ou de faciliter la réinsertion. Les réponses nationales sont fort diverses. En Angleterre, tout détenu demandant à travailler et n'accédant pas à un travail bénéficie d'une indemnité spécifique de chômage versée par les pouvoirs publics. La solution paraît, sur le plan théorique, intéressante dès lors qu'elle reconnaît implicitement un droit à l'emploi et organise une alternative en cas d'impossibilité d'emploi. Cependant, elle se solde en pratique par une indemnité dérisoire⁴⁵.

D'autres pays prévoient un éventuel accès à une indemnisation de chômage non pas en prison mais à la sortie de prison. Ainsi, en Allemagne, à condition que le détenu ait travaillé 360 jours au cours des trois dernières années, il pourra bénéficier d'une assurance chômage après sa libération de prison. Il pourra en aller également ainsi en Espagne, pays dans lequel l'organisme gestionnaire du travail en prison ainsi que le détenu-travailleur bénéficient de réductions de cotisations à l'assurance chômage. En revanche en France, qu'il y ait ou non du travail, il n'y a pas contrat de travail et pas d'accès, pour le détenu, à une couverture sociale du chômage subi en prison. Il en va de même en Italie alors même que le travail réalisé en prison dans le cadre d'un contrat de travail classique peut y être interrompu !

II - Les conditions du travail

De jure ou *de facto*, le traitement dans les différents pays étudiés de la question du temps de travail (A) témoigne d'une véritable attraction du droit commun du travail. Il en va de même des règles applicables – mais pas toujours appliquées ! - en matière de santé et de sécurité (B). En revanche, si les législations ou les recommandations nationales souhaitent parfois que les rémunérations pratiquées en prison se réfèrent à celles de l'extérieur, elles sont toujours largement inférieures à ces dernières (C).

A - Le temps de travail

De façon générale, il est fait référence au droit commun de la durée du travail. En pratique, si certains dépassements sont exceptionnellement signalés, la durée du travail en prison apparaît de fait le plus souvent inférieure à ce qui est pratiqué à l'extérieur ; ce temps de travail réduit

⁴⁵ Cf. J. Carby-Hall, *op. cit.*

s'explique en grande partie par le manque de travail et l'organisation d'un partage du travail disponible.

En Allemagne, la durée de travail en prison a pour référence une réglementation « extérieure » largement basée sur des conventions collectives prévoyant une durée de travail hebdomadaire allant de 38,5 à 40 heures⁴⁶. En Angleterre, l'*Order* de 1999 a prévu pour tout détenu un « travail utile » d'une durée maximum de dix heures par jour. Mais, les détenus qui travaillent effectueraient en moyenne 24 heures par semaine⁴⁷. En France, la journée des détenus travaillant à « temps plein » est souvent inférieure aux plafonds prévus par le Code du travail ; elle se situerait entre vingt-huit et trente-cinq heures, soit une durée moyenne de six heures par jour. Mais, les horaires peuvent être très variables d'un établissement à un autre. De plus, les horaires officiels ne correspondent pas forcément au temps effectivement travaillé⁴⁸. En Italie, la journée de travail ne peut, selon la loi pénitentiaire, dépasser la durée de la journée de travail à l'extérieur, à savoir huit heures⁴⁹. Il en va de même en Espagne où la durée de la journée de travail ne doit pas dépasser les prévisions du droit commun. Certaines enquêtes conduisent à situer la moyenne hebdomadaire dans une fourchette allant de dix à vingt-cinq heures par semaine⁵⁰.

Dans les différents pays étudiés, l'organisation des temps de travail varie en fonction de l'affectation à des ateliers de production, soumis aux impératifs et fluctuations des commandes, ou bien à des activités liées au service général et au fonctionnement de la prison. Toutefois, on mentionne systématiquement la dépendance aux nécessités internes de la prison (sécurité, repas, autres activités, ...). Dans certains cas, il faudrait avant tout concilier les horaires de travail des détenus avec ceux des surveillants⁵¹.

⁴⁶ A. Höland et M. Maul-Sartori, *op. cit.*

⁴⁷ J. Carby-Hall, *op. cit.*

⁴⁸ Cf. not. Ph. Auvergnon et C. Guillemain, *op. cit.*, p. 100 et s.

⁴⁹ G. Loy et S. Fernandez, *op. cit.*

⁵⁰ Pour sa part, J. A. Soler Arrebola fait état d'une moyenne mensuelle oscillant selon le type d'atelier entre 40 et 105 heures. Aucune statistique nationale ne semble disponible sur ce point en Espagne.

⁵¹ Exemple d'un avatar du passage aux 35 heures en France lié à l'absence de travail en roulement des surveillants !?!

De façon traditionnelle, les détenus bénéficient d'un repos hebdomadaire, en principe pris le samedi et le dimanche ou le dimanche et un autre jour de la semaine, sauf travaux urgents ou « service général » (Allemagne, Angleterre, Espagne, France, Italie). Ils bénéficient également de jours fériés (Allemagne, Angleterre, Espagne, France, Italie)... En Angleterre, un repos lors des jours de fêtes correspondant à la religion du détenu est également prévu.

Si en Angleterre et en France aucun congé payé n'est prévu pour les détenus qui travaillent, il existe un droit à congés annuels de vingt-quatre jours ouvrables avec versement d'une indemnité en Allemagne⁵², de trente jours ouvrables rémunérés en Espagne. En Italie, la jurisprudence constitutionnelle reconnaît un droit à congés ou à « vacances » pour le détenu-travailleur qui, dans l'hypothèse où il n'en bénéficierait pas, devrait percevoir une indemnité⁵³.

La mesure et l'organisation même du temps de travail sont en prison rendues difficiles par diverses causes d'absentéisme au travail. Dans l'ensemble des pays étudiés, la journée de travail du détenu est souvent interrompue, les prisonniers pouvant être appelés aux parloirs, devoir se rendre à un rendez-vous avec leurs avocats, répondre à une convocation du juge, subir un examen médical, ... un tel constat s'impose particulièrement pour les détenus non condamnés définitivement. En pratique, le détenu n'encourt aucune sanction si son absence est justifiée mais l'ensemble des absences au travail, dans l'ensemble des pays étudiés, ne donne pas lieu à indemnisation et, bien évidemment, à rémunération.

B - La protection de la santé et de la sécurité au travail

Outre des services de premier secours ou d'assistance médicale prévus dans les cinq pays étudiés en cas d'accident du travail, les institutions censées participer à la protection de la santé et de la sécurité au travail se résument essentiellement aux services d'inspection du travail et, parfois, des instances internes telles que des comités d'hygiène et de sécurité.

⁵² Indemnité calculée sur la base de la rémunération des trois derniers mois. Sur les 24 jours prévus, 6 peuvent, sous certaines conditions, être utilisés pour réduire la durée de la peine ou pour une permission de sortie (cf. article 42 de la loi sur l'exécution des peines de 1976).

⁵³ Cf. G. Loy et S. Fernandez, *op. cit.*

En Espagne et en Italie, les services d'inspection du travail ont en ce qui concerne la surveillance du travail en prison des compétences identiques à celles qui leur sont reconnues à l'extérieur de la prison au titre du contrôle des entreprises privées, dès lors que des détenus bénéficient d'un contrat de travail. On estime qu'il en va de même en Allemagne en l'absence de texte dérogatoire et malgré l'inexistence de contrats de travail. Cette identité de compétence pour contrôler l'application des lois relatives à l'hygiène, la santé et la sécurité est expressément prévue en Angleterre⁵⁴. Il n'existe ici encore qu'une exception notable, celle de la France. La compétence des services d'inspection du travail se réduit, dans ce pays, à une fonction de quasi-conseil en matière d'hygiène et de sécurité des directions d'établissement pénitentiaire.

Des comités d'hygiène et de sécurité ou des instances équivalentes en charge du suivi des conditions de travail des détenus existent en Angleterre et en Italie. En Espagne, les dispositions applicables en la matière à tout établissement de travail sont applicables « avec les adaptations nécessaires à la prise en compte des spécificités du milieu carcéral »⁵⁵. La loi n'en prévoit pas moins la participation des détenus à des équipes de contrôle et de maintenance des systèmes de sécurité ainsi que de prévention des risques professionnels. En Allemagne, l'ensemble des règles de droit commun relatives à l'hygiène et à la sécurité ainsi qu'à la prévention des accidents du travail sont applicables dès lors qu'il y a travail à l'intérieur de la prison. L'administration de l'établissement en a la responsabilité ; là aussi, il existe des comités spécifiques d'hygiène et de sécurité concernant le travail des détenus⁵⁶. En revanche, en France, les dispositions relatives à la médecine et au service social du travail du Code du travail ne s'appliquent pas⁵⁷.

C - La rémunération

À l'exception de l'Angleterre, pays où seuls les détenus âgés ont droit au salaire minimum national, les autres pays étudiés prévoient un taux

⁵⁴ Cf. *Health and Safety at Work Act* de 1974.

⁵⁵ Cf. Article 11.4 du décret royal n° 782 du 6 juillet 2001.

⁵⁶ Comités dénommés « *Arbeitssicherheitsausschüsse* ».

⁵⁷ Il existe des comités d'hygiène et de sécurité particuliers aux établissements pénitentiaires mais ceux-ci concernent les conditions de travail des seuls personnels pénitentiaires.

minimum de rémunération pour le travail effectué en prison. Celui-ci est toujours inférieur au salaire minimum légal lorsqu'il existe, ou aux minima conventionnels. Une distinction importante peut toutefois être faite entre les législations indiquant des taux minima qui restent indicatifs et celles fixant des taux minima impératifs.

En Allemagne, la loi sur l'exécution des peines prévoit une rémunération pénitentiaire de base servant de référence pour la détermination des rémunérations réelles. Celle-ci correspond à 9 % du salaire moyen payé à l'extérieur l'année précédente⁵⁸. En France, la loi précise que les rémunérations du travail doivent se rapprocher autant que possible de celles des activités professionnelles extérieures afin notamment de préparer les détenus aux conditions normales du travail libre⁵⁹. Ces prescriptions ne semblent pas toujours respectées en pratique. Le travail en atelier de production est ainsi rémunéré en principe par référence à un Salaire Minimum de Rémunération (SMR). Ce taux horaire minimum, équivalent à 40 à 45 % du Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance (SMIC), est une création de l'Administration pénitentiaire ; il varie en fonction de la nature de l'établissement pénitentiaire et constitue surtout une référence indicative, en rien impérative. Ce « faux SMIC » de prison n'est par ailleurs pas véritablement indexé sur l'évolution du SMIC.

En Espagne, l'Organisme autonome du travail et des prestations pénitentiaires fixe annuellement des taux horaires minimum variant en fonction de l'activité assurée ; ce taux est proche du salaire minimum interprofessionnel applicable hors prison. En Italie, la loi pénitentiaire a prévu que les revenus doivent être déterminés de façon équitable en fonction de la qualité et de la quantité de travail fourni, de l'organisation et de la nature du travail, et que leur montant ne doit pas être inférieur aux deux-tiers de ce qui est prévu par les conventions collectives correspondantes aux activités réalisées.

Des niveaux de rémunérations minimales peuvent être prévus spécifiquement pour le travail lié au fonctionnement général de la prison ; ils

⁵⁸ La rémunération pénitentiaire de base est indexée sur le salaire moyen mais cette référence est différente pour les établissements pénitentiaires de l'ouest et de l'est de l'Allemagne. La rémunération réelle des détenus varierait en pratique de 75 à 125% de la rémunération tenant lieu de référence à l'ouest et à l'est.

⁵⁹ Cf. Article D. 102 du Code de procédure pénale.

peuvent parfois correspondre à différentes classes ou catégories d'emploi (ex. France, Italie)⁶⁰. Ils sont en tout cas inférieurs aux minima de référence pour le travail « productif ». Pour ce dernier, il arrive aussi que soient prévues réglementairement des grilles de classification fixant des minima en fonction des niveaux de compétence (Allemagne, Espagne)⁶¹ ou qu'existent des classifications en fonction de la catégorie de travailleurs (ex. Angleterre). Dans le seul cas de l'Italie, les grilles de classifications et les rémunérations allant avec, sont celles applicables à l'extérieur de la prison. Bien que non prévues légalement ou réglementairement, on peut rencontrer en France de telles « grilles » instituées aussi bien pour le travail en régie qu'en concession⁶². Inversement, il peut n'exister aucune grille de salaires, la rémunération dépendant alors uniquement du temps passé ou de la production réalisée.

La possibilité d'une rémunération à l'heure ou à la pièce est prévue réglementairement en Allemagne et en Angleterre. La prise en compte notamment de l'amélioration de la qualité du travail, de l'augmentation de la productivité est envisagée, quant à elle par le droit espagnol, au travers de « primes à la production ». De telles primes sont aussi possibles en Allemagne, en Angleterre et en France. En Italie c'est ici aussi le droit commun du travail qui a vocation à s'appliquer.

L'existence d'une trace écrite et précise de la rémunération du travail du détenu apparaît dans l'ensemble des situations nationales étudiées. Cependant l'obligation de délivrance de « bulletins de salaire » aux détenus ne paraît exister qu'en Italie dès lors que le travail est effectué dans le cadre d'un contrat de travail classique passé avec une entreprise privée, le détenu a alors les mêmes droits que tout autre travailleur à information écrite sur son salaire. En Allemagne, bien qu'on ne parle pas de salaire, la loi sur l'exécution des peines prévoit que le détenu doit être informé par écrit. Ce

⁶⁰ En France, une grille comportant trois classes ou catégories est utilisée en matière de rémunération au « service général ».

⁶¹ En Allemagne, la réglementation allemande intègre une grille de rémunération de cinq classes distinguant cinq niveaux de compétence et faisant varier la rémunération de 75% à 125% du salaire de référence. Pour sa part, la réglementation espagnole du travail en prison prévoit depuis 2001 deux catégories : les ouvriers de base et les ouvriers spécialisés.

⁶² Ces « grilles » sont le plus souvent rudimentaires et distinguent, avec un humour involontaire : les débutants, les affirmés, les confirmés et les experts.

dernier reçoit effectivement un relevé mensuel indiquant les heures travaillées et le montant de la rémunération. Ailleurs, on relève des « pratiques » paraissant systématiques : ainsi, en Angleterre, le détenu-travailleur reçoit une « feuille de paye » comportant certaines indications telles que le nombre d'heures travaillées et les déductions opérées sur la rémunération du travail. En Espagne, s'il existe une pratique de « feuilles de paye » celles-ci ne correspondraient pas, pour le moment, à un modèle précis. Reste le cas de la France où, une fois de plus, ni le droit ni les pratiques n'apparaissent très avancés⁶³.

Les solutions nationales varient quant à la part de rémunération à disposition du détenu. Tout d'abord qu'il s'agisse ou non de salaire, un certain nombre de déductions au titre de cotisations sociales sont effectuées ; il en va ainsi en Allemagne pour les seules cotisations d'assurance-chômage, en Angleterre des cotisations au Service national de santé (*National health contributions*). En France, sauf en ce qui concerne la rémunération d'un travail au service général, il y a versement de cotisations patronales et salariales au titre des assurances maladies, maternité et vieillesse⁶⁴. De façon générale, en Espagne et en Italie, les cotisations sociales retenues sont les mêmes que celles prévues pour n'importe quel salarié

Par ailleurs, d'autres déductions que celles opérées au titre des cotisations sociales peuvent intervenir impérativement ou éventuellement. Ainsi, en Italie, les détenus doivent, sur le produit de leur travail, participer à leurs frais d'hébergement ; ceci n'est plus le cas dans les autres pays (Allemagne, Angleterre, Espagne, France). Outre les frais d'entretien, des sommes peuvent être déduites, en Italie, au titre du dommage causé ou de frais de procédures ; la jurisprudence constitutionnelle italienne interdit toutefois de retenir une part au titre de l'indemnisation des victimes⁶⁵. En France, d'autres déductions sont calculées au regard de toutes les sommes qui échoient au détenu⁶⁶. Au delà d'un montant minimal considéré comme ayant un caractère alimentaire, 10% de la rémunération est destiné à la constitution

⁶³ On peut simplement indiquer que l'établissement de « feuilles de rémunération » est prévu par l'article 7.3 du contrat-type de concession.

⁶⁴ Ainsi que de la « Contribution Sociale Généralisée » et du « Remboursement de la Dette Sociale » !

⁶⁵ Cf. G. Loy et S. Fernandez, *op. cit.*

⁶⁶ Le total des sommes ne doit pas excéder 200 euros par mois, plafond doublé à l'occasion des fêtes de fin d'année (cf. article 320 du Code de procédure pénale).

d'un pécule de libération ; 20 à 30% sont par ailleurs affectés à l'indemnisation des parties civiles et aux créanciers d'aliments⁶⁷. En Allemagne, la loi sur l'exécution des peines prévoit la constitution obligatoire d'un pécule de sortie ; son montant varie en fonction de la situation individuelle et familiale du détenu dont il est sensé assurer la subsistance pendant quatre semaines suivant sa sortie de prison⁶⁸. En Angleterre, une épargne dans la perspective de la sortie de prison ou pour la famille du détenu peut être retenue sur la rémunération du travail mais elle n'est en aucun cas obligatoire ou forcée⁶⁹. La constitution d'un pécule liquidable à la sortie du détenu est également prévue par la législation en Espagne⁷⁰. Dans ce dernier pays, le paiement sur la rémunération du travail de frais de procédures ou de dommages-intérêts est possible mais s'avère difficile du fait de l'application des règles du Statut des travailleurs relatives à la saisie des salaires. Il y a en effet de ce fait insaisissabilité du salaire des 30 derniers jours dans la limite d'un montant équivalent au double du salaire minimum interprofessionnel⁷¹. Il y a là une situation voisine en France où le Code de procédure pénale précise que « la saisie des rémunérations du détenu peut être opérée dans les conditions du droit commun »⁷². Rien n'est prévu en la matière en Angleterre, mais la saisie, même partielle, serait pratiquement inexistante du fait du très bas niveau des rémunérations. En revanche, en Allemagne, une part reste insaisissable, celle vouée à la constitution obligatoire du pécule de sortie à laquelle s'ajoute les trois septièmes de la rémunération mis à la disposition du détenu à l'intérieur de la prison notamment pour faire des achats. En Italie, les trois quarts de la rémunération du travail, réservés au détenu, sont saisissables sauf paiement d'une pension alimentaire ou remboursement de dommages occasionnés aux biens meubles ou immeubles de l'administration pénitentiaire.

⁶⁷ 20% pour la fraction >200 euros et <400 euros ; 25% pour la fraction >400 euros < 600 euros ; 30 % pour la fraction > 600 euros (cf. article 320 du Code de procédure pénale).

⁶⁸ Cf. A. Höland et M. Maul-Sartori, *op. cit.*

⁶⁹ Cf. J. Carby-Hall, *op. cit.*

⁷⁰ Cf. Articles 321 et 322 du Décret royal n° 190 du 9 février 1996.

⁷¹ Cf. Article 32 du Statut des travailleurs.

⁷² Article D. 333 du Code de procédure pénale.

III - La vie au travail

L'existence de relations de travail en prison conduit à s'interroger sur la reconnaissance de droits d'expression individuelle et collective (A) ainsi que sur la distinction qui est ou non faite en matière disciplinaire entre ce qui relève des relations professionnelles et de l'ordre carcéral (B).

A - L'expression individuelle et collective

La possibilité de réclamation individuelle est prévue par la loi en Italie⁷³. En Allemagne, il n'existe pas de prévision normative spécifique pour les réclamations professionnelles mais l'indication générale de la possibilité de demander audience une fois au moins par semaine au directeur de l'établissement préalablement à toute réclamation écrite⁷⁴. Il est y compris possible de faire une requête auprès d'un représentant du ministère de la Justice du *Land* à l'occasion des deux visites officielles de la prison qu'il effectue annuellement. En Angleterre, la réclamation doit être faite auprès du personnel pénitentiaire le plus proche ; en cas de non résolution du problème le détenu doit s'adresser par écrit au chef d'établissement ; enfin, il peut faire appel à l'*Ombudsman*⁷⁵. En Espagne, avant toute réclamation auprès de l'organisme gestionnaire du travail dans la prison, le détenu doit avoir respecté une procédure administrative prévue légalement⁷⁶. Dans l'ensemble des pays étudiés, l'expression en prison de réclamations individuelles à propos du travail est envisagée. Cette nécessité d'une possible réclamation individuelle n'est pas niée en France ; elle peut y compris, dans certains établissements, donner lieu à prévision d'une procédure. Mais il y a là des pratiques et absolument aucune reconnaissance d'un droit individuel à réclamation sans parler, bien évidemment, d'un quelconque droit à revendication.

⁷³ Article 35 de la loi n° 354 de 1975.

⁷⁴ Article 108 alinéa 1 e la loi sur l'exécution des peines de 1976.

⁷⁵ Cf. J. Carby-Hall, *op. cit.*

⁷⁶ L'article 1.5 du décret royal n° 782 du 6 juillet 2001 renvoie sur ce point aux articles 69 et suivants de la loi de procédure du travail telle que modifiée par le décret loi n° 2 du 7 avril 1995. La procédure de réclamation doit ainsi respecter les prévisions de la loi de procédure du travail ainsi que l'article 125 de la loi n° 30 du 26 novembre 1992 relative au régime juridique des administrations publiques et à leurs procédures administratives communes.

Les revendications sont en principe portées via l'exercice de droits collectifs. Qu'en est-il de ces derniers en prison, qu'il s'agisse du droit d'association, du droit syndical, du droit de représentation collective ? De façon très exceptionnelle, ces droits sont reconnus en prison ; il en va ainsi du droit d'association et du droit syndical en Italie. Un écart peut bien évidemment exister entre reconnaissance légale et pratique. On observera toutefois l'existence, en Italie, en matière de représentation collective, dans chaque établissement, d'une commission compétente en matière d'accès au travail au sein de laquelle sont présentes les organisations syndicales les plus représentatives ainsi qu'un représentant des détenus, désigné par tirage au sort⁷⁷.

Ailleurs, comme en Espagne, les possibilités reposent en réalité sur le silence de la loi et notamment sur l'absence de toute limitation de droits d'association, de syndicalisation, de négociation collective ou de grève. Ceci étant, la mise en œuvre de ces droits apparaît, en pratique, assez limitée, notamment de par la possible invocation à tout moment de motifs de sécurité. De façon voisine, en Allemagne, les droits d'association et de réunion ne sont pas interdits ; en revanche, la loi précise que les détenus ont le droit de créer un organisme d'expression et de participation, dit de « coresponsabilité », assimilable, de très loin, à une « sorte de comité d'entreprise »⁷⁸. On voit, en tous cas, que des formes d'institution représentative des travailleurs peuvent exister en prison.

Enfin, certains pays sont à ranger dans la négation tacite ou explicite du droit syndical et du droit à la représentation collective pour les détenus-travailleurs. Ces droits qui sont encore bien souvent peu « naturels » dans l'entreprise privée extérieure à la prison apparaissent ici « naturellement inconcevables ». Leur transport dans la prison serait en soi contraire à l'ordre de cette dernière - à sa finalité ? -. On prend bien garde alors de n'envisager aucune adaptation de ces droits aux réalités carcérales. En Angleterre, on note simplement que des revendications collectives peuvent être exprimées auprès des personnels pénitentiaires, du directeur de la prison et en appel devant l'*Ombudsman*. Les détenus se voient reconnaître par ailleurs un « droit d'association conditionnel » : les associations de détenus font en effet l'objet d'une réglementation particulière à chaque établissement

⁷⁷ Cf. G. Loy et S. Fernandez, *op. cit.*

⁷⁸ Article 160 de la loi sur l'exécution des peines de 1976.

pénitentiaire. La France, une fois de plus, n'apparaît pas parmi les pays sagement innovants. Certes, l'adhésion au sein de la prison à des associations à caractère culturel est possible ; mais on y affirme, en l'absence toutefois de texte explicite, qu'il est interdit de se syndiquer⁷⁹ ; le droit de représentation collective n'existe pas ; en pratique, il arrive au mieux que des réunions de discussion, de concertation puissent être organisées, à l'initiative de la direction, dans certains établissements.

Si avant tout le droit syndical, mais aussi le droit à la représentation collective et, dans une moindre mesure le droit d'association posent problèmes, que dire alors des droits de négociation et de conflit collectif ? Le droit à la négociation collective n'est manifestement ni reconnu, ni pratiqué, dans l'ensemble des pays étudiés. Il suppose en toute hypothèse l'existence de représentants syndicaux – et donc du droit syndical – ou de représentants élus ou désignés à cette fin. Même lorsque des formes de représentation existent, elles ne semblent en aucun cas avoir ce type d'attribution.

En ce qui concerne les conflits collectifs, on observera que l'administration pénitentiaire, bien que n'étant pas toujours l'employeur, détient une forme de droit de *lock-out* puisqu'elle peut à tout moment invoquer des raisons de sécurité pour interrompre l'activité et fermer les lieux de travail. Pour ce qui est du droit de grève, on retrouve une distinction entre deux groupes de pays. Dans le premier (Allemagne, Angleterre, France), de façon générale, toute revendication à caractère collectif passant par une action concertée apparaît interdite, contraire à l'ordre de la prison ; elle constitue une faute disciplinaire. Ceci ne veut pas dire que des grèves ne se produisent pas à certaines époques dans des établissements pénitentiaires de ces pays. Dans le second groupe (Espagne, Italie), on s'appuie sur l'absence d'interdiction légale pour affirmer la possibilité du recours à la grève. En Italie, le débat n'est pas que théorique : dès lors que le travail en prison est effectué pour le compte d'une entreprise extérieure dans le cadre d'un contrat de travail classique, la grève est possible mais dans le respect de la réglementation de la prison ; cela veut dire que certaines modalités de

⁷⁹ S'il n'y a pas d'interdiction formelle de se syndiquer, le fait de participer à une action collective de nature à perturber la sécurité ou l'ordre de l'établissement constitue une faute disciplinaire (cf. art. D. 249-1 2° et D. 249-2 2° du Code de procédure pénale). En pratique, le fait de participer à une action collective est prohibé par le Règlement intérieur de chaque établissement et par les règlements d'atelier.

grève connues à l'extérieur ne sont pas permises et qu'en pratique le détenu-travailleur en grève restera, aux horaires habituels de travail, dans sa cellule. On voit ici que dans le cadre d'une mise en œuvre adaptée aux réalités carcérales et dès lors qu'il existe, de façon peut-être plus stricte qu'à l'extérieur, un motif professionnel, la grève est possible en prison.

B - La discipline au travail

Même si la question de la discipline dans l'entreprise privée continue de faire l'objet de débats, le droit du travail encadre aujourd'hui de façon assez précise le pouvoir reconnu à l'employeur de sanctionner des faits produits à l'occasion du travail ou ayant des incidences professionnelles. Toutefois, en prison, la délimitation de l'espace possible d'exercice d'un pouvoir disciplinaire au seul titre du travail ne va pas de soi. D'un côté, la question de la discipline n'est pas limitée au temps et au lieu du travail : elle est posée indiscutablement à tout moment et à toute heure du jour et de la nuit. De ce fait, la question des seules fautes professionnelles peut apparaître en prison très secondaire, d'autant plus que quel que soit le pays, on souligne combien les détenus-travailleurs veilleraient à bien se comporter pour garder leur emploi. D'un autre côté, en prison, tout acte ou comportement repéré comme fautif, quel que soit le lieu ou le moment, peut être analysé comme une atteinte à l'ordre carcéral (non respect des personnels surveillants, risque d'atteinte à la sécurité des personnes, perturbation, agitation, rébellion potentielle, préparation d'évasion, ...). Ainsi, un fait commis en situation de travail pourra s'avérer être une faute professionnelle mineure tout en étant difficilement détachable du contexte carcéral global. Pareille ambiguïté participe certainement des difficultés de repérage de fautes à proprement parlé « professionnelles ». Pourtant celles-ci existent, même si l'on peut faire l'hypothèse qu'elles seraient moins systématiquement sanctionnées que dans une entreprise privée extérieure. À quelle éventuelle procédure disciplinaire sont-elles soumises ? Quelles sanctions encourent-elles ? Des recours existent-ils ?

Le fait qu'il soit relativement rare de rencontrer des documents internes aux établissements pénitentiaires listant des fautes professionnelles (ex. Italie) ou rappelant les obligations, notamment de sécurité, des détenus-travailleurs (ex. France), semble révélateur du peu d'importance des fautes « professionnelles » en prison. Une distinction paraît être faite implicitement, en France, entre fautes à caractère « uniquement »

professionnel - éventuellement visées par un règlement d'atelier - et « fautes disciplinaires » - violences physiques, évasion, insultes, vols, ... - qui, elles, sont énumérées par la loi de façon limitative⁸⁰. Une faute intervenue ou non en situation de travail mais qualifiée de « disciplinaire » - et donc attentatoire à l'ordre de la prison - conduira à l'application d'une procédure précise devant une commission disciplinaire avec possible bénéfice d'un avocat, notification par écrit et motivation de la sanction. À l'opposé, la faute « uniquement » professionnelle ne bénéficie en l'état, en France, d'aucun encadrement procédural alors même que les deux types de fautes pourront aboutir à des sanctions voisines⁸¹. Dans un cadre juridique différent, en Italie, dès lors que la faute a été produite dans le cadre d'un contrat de travail liant le détenu à un employeur extérieur, il y a application par ce dernier des dispositions disciplinaires du droit commun du travail. En revanche, pour les autres détenus ne bénéficiant pas d'un contrat, notamment ceux affectés à un travail « domestique », c'est-à-dire au service général de la prison, il n'y a pas de distinction entre faute professionnelle ou non et ce sont alors les règles disciplinaires générales de la prison qui ont vocation à s'appliquer⁸².

La question de l'encadrement de la discipline du détenu au travail - d'une façon ou d'une autre - est posée en France ; il y est répondu de manière fort variable dans les droits d'autres pays européens. En Allemagne, en cas de « faute grave » à caractère professionnel, une « conférence de direction » (*Vollzugskonferenz*) est saisie et détermine une sanction adéquate, sans référence particulière à un règlement ou un document. Un formalisme plus important est observable en Angleterre puisque toute sanction intervient après respect d'une procédure durant laquelle l'intéressé a le droit de présenter sa défense dans le cadre d'un entretien préalable au prononcé de la sanction qui sera notifiée par écrit. Bien que plus légère, la procédure en Espagne prévoit une notification écrite et une motivation de la sanction.

Dans quelques pays, les sanctions possibles en cas de fautes - professionnelles ou non - sont prévues légalement (ex. Espagne, Italie)⁸³. Parfois, la réglementation particulière de la relation de travail en prison permet de préciser des sanctions spécifiquement professionnelles

⁸⁰ Article D. 249-1 et suivants du Code de procédure pénale.

⁸¹ Cf. Ph. Auvergnon et C. Guillemain, *op. cit.* p. 135 et s.

⁸² Cf. G. Loy et S. Fernandez, *op. cit.*

⁸³ Cf. en Italie l'article 39 de la loi n° 354 de 1997 et, en Espagne, les articles 9 et 10 du décret-royal du 6 juillet 2001.

(Espagne)⁸⁴. On retrouve de façon générale des sanctions telles que l'avertissement (Angleterre, France), la mutation de poste (Angleterre), la suspension temporaire (Allemagne, Angleterre, Espagne) ou la « mise à pied » (France, Italie), le « déclassement » (France), la suspension définitive (Allemagne, Angleterre), « l'extinction » de la relation de travail (Espagne) ou le licenciement (Italie). Parfois des sanctions moins classiques sont mentionnées, ainsi de l'interdiction de participation à certains événements sociaux au sein de la prison (Allemagne) ou de la suppression de « privilèges acquis » (Angleterre).

Les possibilités de recours contre des décisions de sanction sont le plus souvent de type hiérarchique et juridictionnel. En Allemagne, il est possible d'exercer un recours contre des sanctions infligées dans le cadre du travail, normalement par le personnel d'encadrement, auprès de la direction. Dès lors que cette dernière confirme la sanction, le détenu peut saisir la juridiction chargée du suivi de l'exécution des peines (*Strafvollstreckungskammer*). En Angleterre, à condition d'avoir utilisé préalablement la procédure interne dite « *grievance procedure* », un recours peut être exercé devant l'Ombudsman. En Espagne, en fonction de l'espèce, un recours peut être fait devant le juge de l'exécution des peines (*juzgado de vigilancia penitenciaria*) ou auprès du juge du travail (*juzgado de lo social*), un recours hiérarchique préalable étant nécessaire dans ce dernier cas. En France, un recours hiérarchique est possible ; il est nécessairement préalable à un éventuel recours exercé devant le juge administratif. Toutefois, un tel recours intervient contre une décision administrative de sanction d'une faute qualifiée de « disciplinaire ». Si une faute « professionnelle » n'est pas qualifiée ou qualifiable de « disciplinaire », elle peut en pratique donner lieu à sanction se traduisant par exemple par un non accès temporaire au travail et une perte de revenu attendu, sans qu'un recours puisse manifestement être exercé.

⁸⁴ Article 9.2 et 10 du décret royal du 6 juillet 2001

IV - L'arrêt du travail

Comme à l'extérieur, mais aussi pour des causes propres à la situation d'incarcération ou au milieu pénitentiaire, la relation de travail peut donner lieu à suspension (A). De même, pour divers motifs, peut intervenir une extinction de la relation (B). De quels types d'encadrement normatif ces deux réalités font-elles l'objet ?

A - La suspension de l'activité

L'activité du détenu-travailleur peut, sans être interrompue définitivement, connaître des temps de suspension du fait d'une décision de la direction de l'établissement pénitentiaire ou de l'entreprise privée faisant travailler en prison ou encore du fait du détenu lui-même.

À l'exception du cas de l'Espagne⁸⁵, c'est sans référence à une disposition légale particulière que la direction de la prison impose une suspension de l'activité en Allemagne, Angleterre, France et Italie. On doit cependant observer qu'en France, l'administration pénitentiaire peut, dans le cadre d'un contrat de concession, se réserver la possibilité de suspendre le travail en cas d'urgence en lien avec l'exercice de ses missions ou en cas d'inobservation de la réglementation en matière d'hygiène et de sécurité des personnes ou des installations⁸⁶. Quel que soit le pays, la direction de la prison réagit en règle générale à un fait précis tel qu'une agression, une révolte ou une évasion ou bien à des soupçons ou à la détérioration du climat interne. Il s'agit alors d'une mesure qui ne trouve pas sa cause fondamentalement dans la gestion de l'activité des détenus. Elle est prise dans le cadre de la discipline générale de la prison pour des raisons de sécurité, en tant que rappel à l'ordre ou à titre conservatoire. L'interruption temporaire de l'activité va le plus souvent concerner l'ensemble des détenus-travailleurs de l'établissement, que ceux-ci aient ou non une part de responsabilité dans la situation à l'origine de la décision : tous ne travailleront pas et perdront une part du revenu attendu de leur travail.

⁸⁵ Différentes hypothèses de suspension pour raisons de sécurité ou de discipline pénitentiaire ou cas de force majeure sont indiquées à l'article 9 du décret royal du 6 juillet 2001.

⁸⁶ Cf. l'article 10.4, Clauses et conditions générales d'emploi de détenus par les entreprises concessionnaires du contrat de concession-type de l'administration pénitentiaire française.

En dehors de toute question de discipline, il en ira de même lorsqu'on se trouvera temporairement dans l'impossibilité d'assurer l'encadrement de détenus-travailleurs (ex. « grève » des surveillants, absence du personnel d'encadrement de l'entreprise extérieure,...) ou encore dans l'impossibilité de fournir du travail (ex. défaut de matières premières, problèmes d'approvisionnement ou de fonctionnement de machine, ...). On observera qu'en fonction de l'existence ou non d'un contrat de travail, on pourra ou non poser la question de la responsabilité de « l'employeur » qui, en droit du travail, a parmi ses obligations celle précisément de fournir du travail. En contrepoint on aperçoit tout l'intérêt que peuvent trouver des entreprises extérieures, sans rapport contractuel avec des détenus, à apporter et faire réaliser un travail en prison quand elles le souhaitent.

De son côté, le détenu-travailleur se voit reconnaître la possibilité de suspendre son activité dans un certain nombre d'hypothèses qui vont, notamment, de la visite extérieure, familiale ou médicale, à la préparation d'examen jusqu'à l'état de maladie (Allemagne, Angleterre, Espagne, France, Italie), voire à la participation à des funérailles (ex. Angleterre).

On doit cependant souligner que ces possibilités correspondent soit à de simples pratiques ou usages, soit se fondent sur des dispositions juridiques. Dans un cas elles gardent un caractère aléatoire et peuvent côtoyer l'arbitraire ou la discrimination, dans l'autre cas il s'agit de droits exigibles. Lorsqu'est reconnue la possibilité d'un contrat de travail en prison (Espagne, Italie), le détenu-travailleur se voit par là même reconnaître un certain nombre de droits à suspendre son contrat. À titre d'exemple, en Espagne, l'incapacité temporaire, la maternité sont des cas de suspension visés à l'article 9.1 du décret-royal de 2001. L'article 18 du même texte prévoit la suspension en cas de permission ou de sortie autorisée. Bien que certain pays ne recourent pas, pour leur part, au contrat de travail en prison, le salariat y témoigne de son influence : c'est ainsi qu'en Allemagne, le détenu malade a le droit de suspendre son travail dès lors qu'il peut fournir un certificat médical attestant de son incapacité de travail.

Les suspensions ou interruptions temporaires du travail ne donnent pas lieu à notification ou enregistrement écrit en Allemagne, en Angleterre et en Italie ; ce peut être le cas parfois en pratique dans certains établissements pénitentiaires en France. En revanche, en Espagne, la cause de la suspension est indiquée par écrit, sauf très faible durée. Une fois la cause de la

suspension disparue, il y a automatiquement reprise du travail dès lors qu'il y a contrat de travail en Espagne et en Italie. Bien qu'en l'absence de ce type de sécurité juridique, il y aurait de fait reprise du travail quasi systématiquement en Allemagne et en France, à la différence de l'Angleterre où le détenu peut retrouver éventuellement son poste ou un autre poste.

B - L'extinction de la relation

Si la relation de travail peut être suspendue en prison pour diverses raisons, elle peut aussi être rompue. Les principales causes ou hypothèses de rupture de la relation de travail en prison se retrouvent d'un pays à l'autre, mais ici aussi l'existence ou non d'un contrat de travail « classique » (Italie) ou l'encadrement juridique spécifique de la relation de travail (Espagne) constitue un critère de distinction entre situations nationales qui n'est pas sans conséquences pratiques. En Italie, dès lors que le travail est effectué pour un tiers et qu'il y a contrat de travail, les causes justifiant la rupture sont les mêmes que pour le même type de contrat qui donnerait lieu à prestation de travail hors situation carcérale. La solution a le mérite de la clarté avec le risque de ne pas prendre en compte la spécificité du lieu et des conditions d'exécution du travail. On doit toutefois signaler qu'on reconnaît aussi à ces contrats des causes spécifiques de rupture telles que le comportement incorrect dans les rapports entre détenus ou envers le personnel de surveillance, le transfert du détenu ou sa sortie - autorisée ! - de prison. En Espagne, l'encadrement juridique de la relation spéciale de travail prévoit précisément que cette dernière peut s'éteindre par accord mutuel des parties, réalisation de l'objet ou de la prestation de service pour lesquels le contrat a été prévu, du fait du constat ou de la survenance d'une inaptitude professionnelle, de l'invalidité ou du décès du détenu-travailleur, de son accès aux droits à la retraite, en raison d'un cas de force majeure, de la démission du travailleur, du manque d'adaptation du travailleurs aux évolutions techniques de son poste de travail. Il en ira de même en cas aussi de non-respect des obligations professionnelles minimales ainsi qu'en cas de transfert dans un autre établissement pénitentiaire et, bien évidemment, lors de sa libération⁸⁷.

Il n'existe aucune norme juridique en matière d'interruption du travail du détenu en Allemagne et en Angleterre. En France, le Code de procédure

⁸⁷ Cf. article 10 du décret royal n° 782 du 6 juillet 2001.

pénale prévoit la possibilité de « déclassement », c'est-à-dire de retrait d'emploi en cas de non respect des consignes de travail et de fautes disciplinaires ; mais aucune autre disposition à caractère juridique n'envisage un motif de rupture. En pratique, toutefois, on retrouve des causes classiques de rupture des rapports de travail (« démission », absence au travail, faute professionnelle, ...) ou certaines hypothèses spécifiques au milieu carcéral (punition de cellule, placement à l'isolement, transfert et libération).

On retrouve donc globalement en prison, quel que soit le pays, un certain nombre de cas non pas de suspension mais d'interruption de l'activité. Ces ruptures donnent-elles lieu à une procédure particulière ? La réponse est parfaitement négative en Allemagne et en Angleterre où l'on ne manque pas d'indiquer toutefois qu'il existe en général une information orale ! En France, la situation est sensiblement équivalente. Certes, une procédure prévue par le Code de procédure pénale⁸⁸, intégrant notamment une notification écrite de la sanction décidée, peut aboutir à l'interruption de l'accès au travail. Mais ladite procédure ne doit être respectée qu'en cas de fautes disciplinaires, entendues d'atteintes à l'ordre de la prison. Les hypothèses d'interruption du travail en prison sont, on l'a vu, beaucoup plus nombreuses. Toutes ces autres situations (« démission », inaptitude, problème économique, faute « simplement » professionnelle, ...) ne donnent pas lieu à la moindre procédure, sauf « pratiques » de tel ou tel établissement.

En revanche, plus au sud, en Italie, il y a application du droit commun de la démission ou du licenciement en cas d'existence d'un contrat de travail avec l'entreprise extérieure ; dans l'hypothèse où la rupture est de fait décidée par la direction de l'établissement pénitentiaire (sanction, transfert, libération, ...), la réglementation prévoit un entretien préalable du directeur de l'établissement avec le détenu-travailleur et le chef d'entreprise⁸⁹. En Espagne, dans le cadre du respect de la procédure administrative générale, il y a information écrite du motif de « l'extinction » de la relation spéciale de travail. En toute hypothèse, lorsque - rarement - une procédure doit être respectée lors de l'interruption de l'activité assurée par le détenu, elle est des plus minimales. On observera au passage que même si, en Allemagne, il a

⁸⁸ Article D. 250-4 du Code de procédure pénale.

⁸⁹ Cf. Article 47 du règlement pénitentiaire.

été envisagé d'instaurer un préavis de rupture de la relation de travail⁹⁰, en l'état aucune des législations étudiées n'en prévoit. Surtout, dans l'ensemble des pays, l'arrêt du travail (Allemagne, Angleterre, France) l'extinction de la relation de travail (Espagne) ou encore la rupture à l'initiative de l'employeur (Italie) ne donne pas lieu à versement d'indemnités de rupture ou de licenciement liées à la durée de la relation. Ceci conduit à dire que le détenu-travailleur qui perd son travail sans motif ou pour un motif injustifié n'a droit à rien, n'a rien à dire.

Ainsi, même dans les pays paraissant les plus avancés (Espagne, Italie), l'attribution de certains droits équivalents à ceux reconnus à l'extérieur de la prison, continue de poser problème. Le travail pénitentiaire reste conçu comme une activité « occupationnelle », participant avec d'autres à la paix sociale ; on semble en faire parfois une sorte de « pansement » posée sur la pauvreté régnant en prison. Le travail pourrait être bien plus que cela s'il était juridiquement reconnu⁹¹ et décentement rémunéré ; il contribuerait alors directement au maintien de la dignité de la personne incarcérée et de ses liens sociaux.

Savoir si le travail peut participer réellement à la réinsertion professionnelle est une autre histoire. Aujourd'hui, la prison manque de travail mais également, de plus en plus, de travailleurs. Ceci tient à l'évolution des populations carcérales mais aussi au fait que « la valeur travail à l'intérieur des murs reste encore affichée mais elle s'effrite et avec elle l'espoir que l'exercice d'une activité professionnelle puisse contribuer à une réinsertion efficace et définitive »⁹². Certains droits nationaux affirment toujours, de façon pratiquement peu dangereuse, une obligation de travail (Allemagne, Italie). La relation entre « enfermement et travail » doit être partout revisitée. Faut-il, pour autant, suivre la conversion manifeste de l'opinion à une autre forme de peine afflictive, celle liant « enfermement et oisiveté » ?

⁹⁰ Cf. le projet prévoit un préavis d'au plus six semaines en cas de travail en prison pour le compte d'une entreprise privée.

⁹¹ On vise ici particulièrement le « déni français ». Dans le cadre d'une réforme de loi pénitentiaire, un « contrat de travail aménagé » pourrait toutefois être instauré (COR, Préconisations d'étape, rapport remis le 22 octobre 2007 à la ministre de la Justice ; <http://www.oip.org/>).

⁹² M. Baader et E. Shea, « Le travail pénitentiaire, un outil efficace de lutte contre la récidive? », *Champ pénal*, mai 2007 p. 13 (<http://champpenal.revues.org/>).