



HAL
open science

Droits sociaux des personnes détenues : une ordonnance de rapprochement des travailleurs libres

Philippe Auvergnon

► **To cite this version:**

Philippe Auvergnon. Droits sociaux des personnes détenues : une ordonnance de rapprochement des travailleurs libres. *Droit Social*, 2023, 02, pp.179. halshs-03971132

HAL Id: halshs-03971132

<https://shs.hal.science/halshs-03971132>

Submitted on 8 Jan 2024

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.

**Droits sociaux des personnes détenues :
une ordonnance de rapprochement des travailleurs libres
Philippe Auvergnon**

Directeur de recherche au CNRS, Université de Bordeaux, COMPTRASEC

La loi du 22 décembre 2021 relative à la confiance dans l'institution judiciaire a consacré son titre III au travail en détention¹. A sa suite, un décret du 25 avril 2022 est venu préciser les conditions d'instauration d'une relation contractuelle entre les personnes détenues et les entreprises, les structures d'insertion et l'administration pénitentiaire². Par ailleurs, le gouvernement avait reçu de la loi³, habilitation à légiférer par voie d'ordonnance dans la perspective « d'ouvrir ou de faciliter l'ouverture des droits sociaux aux personnes détenues afin de favoriser leur réinsertion ».

Justifiée par « l'objectif général de lutte contre la récidive par une meilleure préparation à l'insertion des personnes détenues »⁴, l'ordonnance du 19 octobre 2022 relative aux droits sociaux des personnes détenues⁵ affiche la volonté de « rapprocher le régime applicable aux personnes détenues de celui des travailleurs libres »⁶. Elle donne lieu à des modifications importantes du code pénitentiaire, du code de la sécurité sociale et du code du travail et, plus ponctuellement, du code de l'action sociale et de la famille et de celui de la commande publique. Elle emporte des progrès substantiels de la protection sociale des détenus travailleurs (I), témoigne d'une attention particulière à la lutte en détention contre les discriminations et le harcèlement au travail en détention (II) et, plus généralement, aux conditions de travail, tout particulièrement au travers de ses dispositions relatives au contrôle et au suivi de la santé et de la sécurité au travail (III).

I – Des progrès substantiels de la protection sociale des détenus travailleurs

L'accès aux droits sociaux jusqu'à ce jour était des plus limités. Même, s'ils étaient dès leur incarcération affiliés au régime général de la sécurité sociale, les personnes détenues ne bénéficiaient que des prestations en nature prévues par les assurances maladie, maternité, invalidité, décès, accidents du travail et maladies professionnelles. Bien qu'ils cotisent à l'assurance vieillesse les détenus travailleurs ne pouvaient que rarement valider des trimestres de retraite. Ils ne bénéficiaient d'aucun droit à allocation chômage et, en matière de formation, ne pouvaient ouvrir et alimenter aucun compte personnel d'activité. La réforme engagée va permettre à l'avenir un réel progrès de la protection sociale des détenus travailleurs. La normalisation n'est cependant que partielle (A). Certains droits sociaux apparaissent « oubliés » afin de ne pas renchérir le coût, pourtant très faible, du travail en prison, ainsi de l'indemnisation de l'activité partielle » ou du chômage technique », aucune forme d'indemnisation n'est

¹ Loi n° 2021-1729 du 22 décembre 2021 pour la confiance dans l'institution judiciaire, *JORF* du 23 décembre 2021.

² Décret n° 2022-655 du 25 avril 2022 relatif au travail des personnes détenues et modifiant le code pénitentiaire, *JORF* du 26 avril 2022.

³ Art. 22 de la loi du 22 décembre 2021 précitée.

⁴ ATIGIP, Rapport au Président de la République relatif à l'ordonnance n° 2022-1336 du 19 octobre 2022 relative aux droits sociaux des personnes détenues, *JORF* du 20 octobre 2022.

⁵ Ordonnance n° 2022-1336 du 19 octobre 2022 relative aux droits sociaux des personnes détenues, *JORF* du 20 octobre 2022.

⁶ E. Paillisé, L'ouverture des droits sociaux des personnes détenues : un appui majeur à la préparation de sortie de détention, Dalloz actualité, 26 octobre 2022.

prévue⁷. D'autres droits sociaux prenant en compte le travail en détention sont reconnus mais ne seront mobilisables qu'après libération (B). L'objectif de réinsertion aurait « conduit le gouvernement à (en) réserver le bénéfice à la sortie de détention », afin de « réduire la fragilité économique inhérente à l'élargissement qui constitue un vecteur significatif de récidive »⁸.

A - Normalisation partielle de la protection sociale

Des évolutions substantielles interviennent quant à l'étendue de la protection sociale tant en ce qui concerne le régime accidents du travail et de maladies professionnelles que celui maladie, maternité, invalidité, décès, ou encore de retraite.

En matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles, la personne détenue qui bénéficiait antérieurement à son incarcération d'indemnités journalières voit maintenu « leur versement durant sa détention »⁹. Par ailleurs, si l'accident du travail ou la maladie professionnelle survient en détention, « l'indemnité journalière est due à la victime à partir du premier jour qui suit l'arrêt du travail consécutif (...) 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 » du code de la sécurité sociale¹⁰. L'indemnité journalière « est payée à partir de la reconnaissance de l'accident du travail ou de la maladie professionnelle »¹¹. Il y a donc en matière d'accident du travail et de maladie professionnelle une indéniable normalisation ; on relèvera toutefois l'exclusion du bénéfice de toute indemnité et rente des personnes « qui ne remplissent pas les conditions mentionnées à l'article L. 115-6 » du code de la sécurité sociale, c'est-à-dire des détenus travailleurs étrangers en situation irrégulière¹².

Le principe est retenu de la prise en compte « pour l'examen des conditions d'ouverture de droits et le calcul des prestations en espèces des assurances maladie, maternité, invalidité et décès, des périodes d'exercice d'une activité de travail en détention, effectuées dans le cadre d'un contrat d'emploi pénitentiaire, ainsi que des périodes au cours desquelles la personne détenue suit un stage de formation professionnelle »¹³. Cependant, il est immédiatement précisé que les personnes détenues « ne bénéficient pas des prestations en espèces de l'assurance maladie pendant la détention »¹⁴. Un tel choix s'explique-t-il par le coût éventuel du changement, ou bien par le soupçon d'un goût inné des détenus non pas pour le statut de travailleur mais pour celui de malade ?¹⁵ Seule exception, en cas d'incapacité physique de commencer ou de

⁷ Contrairement aux préconisations du CGLPL (Avis du 22 décembre 2016 relatif au travail et à la formation professionnelle dans les établissements pénitentiaires, *JORF* du 9 février 2017).

⁸ L. Charbonneau, « La réforme du statut du détenu travailleur : un changement de paradigme », in J. Schmitz et M.-C. Amauger-Lattes (dir.), *Quelle normalisation de la relation de travail en prison ? Enjeux et perspectives d'une réforme*, *IFJD Toulouse*, 2022, p. 35. On sait effectivement le cumul de difficultés qui entoure la sortie de prison. Mais, en quoi l'absence maintenue de prestations en espèces de l'assurance maladie en détention, de l'assurance-chômage contribue-t-il à de meilleures conditions à la sortie ?

⁹ Art. L. 433-4, al. 1 du code de la sécurité sociale.

¹⁰ Art. L. 433-4, al. 2.

¹¹ Art. L. 433-4, al. 3.

¹² Cf. art. 2 de l'ordonnance, 1°, b). Aurait-on souhaité éviter qu'un accident du travail puisse éventuellement contribuer comme à l'extérieur à une régularisation ?

¹³ Art. L. 382-43 al. 1, étant précisé à l'alinéa 2 que « les dispositions des articles L. 161-8 et L. 172-1 à L. 172-3 sont applicables ».

¹⁴ Art. L. 382-44, al 1,

¹⁵ Le vieux principe de la « moindre éligibilité » (*less eligibility*) serait-il resté tapi quelque part dans la tête des promoteurs de la réforme ? (Ph. Auvergnon, « Réforme du droit du travail en prison : goutte à goutte l'eau creuse la roche », in J. Schmitz et M.-C. Amauger-Lattes (dir.), *op. cit.*, p. 43).

poursuivre une activité de travail en détention ou un stage de formation professionnelle, « en relation avec des difficultés médicales liées à leur grossesse », des détenues pourront bénéficier d'une indemnité journalière dès lors que leur incapacité sera constatée¹⁶. Pareille hypothèse concernera en pratique très peu de détenues¹⁷.

Toujours en matière de maternité, dès lors que les personnes détenues rempliront les conditions d'ouverture de droit commun¹⁸, elles pourront bénéficier « du congé et des prestations en espèce de l'assurance maternité »¹⁹, ceci dans les mêmes conditions qu'à l'extérieur. Le code pénitentiaire est, au passage, réformé par l'ordonnance pour indiquer que « pendant la durée du congé de maternité (...), le contrat d'emploi pénitentiaire ou le stage de formation professionnelle est suspendu »²⁰. Pendant ce temps de suspension, les détenues travailleuses concernées percevront donc des indemnités journalières au titre de l'assurance maternité, selon les mêmes modalités qu'à l'extérieur²¹. En écho à une normalisation bienvenue mais concernant une poignée de personnes, on notera que le réformateur a veillé à exclure toutes prestations de paternité...²² Enfin, l'ordonnance indique 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 », aux conditions de droit commun²³.

L'assurance vieillesse faisait bien jusqu'alors l'objet de cotisations. Toutefois, s'agissant du travail en production, la moyenne hebdomadaire de travail, au mieux de dix-sept heures, alliée au faible montant de la rémunération, ne permettait que très marginalement la validation de trimestres de retraite. Cela emportait, *de facto*, une situation de non-droit ainsi qu'une situation d'inégalité entre détenus travaillant en production et ceux intervenant au « service général » ; en effet, ces derniers bénéficiaient d'un système de forfait leur permettant de valider des trimestres de retraite, quel que soit le nombre d'heures travaillées²⁴. Dorénavant, si la rémunération « est inférieure à un montant fixé par décret, les cotisations d'assurance vieillesse de base sont calculées sur une assiette correspondant à ce montant »²⁵. Les cotisations patronales à l'assurance vieillesse de tous les types de donneur d'ordre sont prises en charge par l'État²⁶. Il en va de même des cotisations salariales et patronales dues au titre du régime de retraite complémentaire²⁷ auquel seront affiliées les personnes détenues travaillant dans le cadre d'un CEP. Pareille affiliation interviendra y compris en la matière lorsque les personnes concernées pas les conditions mentionnées à l'article L. 115-6 du code de la sécurité sociale²⁸.

B – Prise en compte du travail en détention pour l'ouverture de droits après libération

¹⁶ Art. L. 382-44, al.2

¹⁷ La question peut se poser pour quelques-unes de la petite soixantaine de femmes concernées par an (*Cf. not. L. Simon, Exercer sa maternité en prison, Cahiers d'études pénitentiaires et criminologiques, 2020, n° 51, 12 p.*). *Par ailleurs*, à la différence de ce que l'on peut observer à l'extérieur, il n'est pas sûr qu'avant accouchement une détenue souhaite absolument faire valoir des difficultés pour ne pas aller au travail.

¹⁸ *Cf. Art. L. 313-1 du code de la sécurité sociale.*

¹⁹ Art. L. 382-45, mentionnant explicitement les articles L. 331-3 à L. 331-6 du même code de la sécurité sociale.

²⁰ Art. 324-4 du code pénitentiaire

²¹ Art. L. 382-46 du code de la sécurité sociale, renvoyant à l'article L. 323-4 du même code.

²² *Cf. Art. 4 de l'ordonnance du 19 octobre 2022 modifiant l'article L. 200-1 du code de la sécurité sociale.*

²³ Art. L. 382-47 du code de la sécurité sociale renvoyant aux articles L. 341-1 (invalidité) et L. 361-1 (décès) du même code.

²⁴ *Cf. not. L. Charbonneau, op. cit., p. 33.*

²⁵ Art. L. 382-40, al. du code de la sécurité sociale.

²⁶ Art. L. 382-41.

²⁷ Art. L. 382-49

²⁸ Art. L. 382-48

Outre la prise en compte du travail en détention pour l'ouverture de droits aux prestations en espèces de l'assurance maladie, au titre des « droits pour après » l'ordonnance facilite l'accès à l'assurance chômage ainsi qu'une possible capitalisation de droits à formation.

En cas de bénéficiaire antérieur, le droit au versement de toute allocation d'assurance chômage demeure suspendu à compter de l'incarcération. Toutefois, la personne concernée pourra « 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 (...) »²⁹. La période au terme de laquelle il y avait, jusqu'alors, déchéance des droits acquis avant l'incarcération était de trois ans³⁰. Par ailleurs, l'ordonnance modifie le code du travail en prévoyant que « les conditions d'attribution et les modalités de calcul et de paiement de l'allocation d'assurance chômage (...) tiennent compte, le cas échéant, des activités de travail effectuées » dans le cadre d'un CEP³¹, tout en rappelant que le versement de l'allocation « n'est accordé qu'à compter de la libération de la personne détenue ou à compter de la date à laquelle elle bénéficie d'un aménagement de peine, lorsque cette mesure permet la recherche effective d'un emploi »³².

Une allocation d'assurance chômage pourra être allouée à un ex-détenu dont la privation involontaire d'emploi résulte : soit de la survenance du terme d'un CEP à durée déterminée, soit de la rupture du CEP aux motifs d'inaptitude et insuffisance professionnelle, de non-respect de l'accompagnement socio-professionnel proposé, soit encore en cas de force majeure, de motif économique ou, si l'AP est le donneur d'ordre, de motifs tenant aux besoins du service, en cas de transfert définitif dans un autre établissement ou de fin de la détention, de fin de classement au travail ou d'affectation sur un poste pour faute disciplinaire, d'une rupture intervenue en cours de période d'essai³³.

Au temps de la détention, chaque donneur d'ordre, y compris l'administration pénitentiaire en ce qui concerne le service général, doit donc adhérer au régime d'assurance chômage, pour les détenus avec lesquels il a conclu un CEP³⁴. Les rémunérations allouées dans ce cadre donnent lieu à assujettissement aux cotisations patronales d'assurance chômage³⁵. Ces dernières sont prises en charge par l'État³⁶. Il reste que les mesures d'application des dispositions du code pénitentiaire relatives à l'assurance chômage devront être définies dans le cadre d'un accord conclu entre organisations représentatives d'employeurs et de salariés³⁷, accord qui pourra

²⁹ Art. L. 324-7 du code pénitentiaire.

³⁰ Cf. not. ATIGIP, Rapport au Président de la République relatif à l'ordonnance n° 2022-1336 du 19 octobre 2022 relative aux droits sociaux des personnes détenues, *JORF* du 20 octobre 2022.

³¹ Art. L. 5424-30 du code du travail. Référence étant faite à la section 3 du chapitre IV du titre II du livre III du code pénitentiaire.

³² Art. L. 5424-30 du code du travail.

³³ Cf. Art. L. 324-8 du code du pénitentiaire.

³⁴ Art. L. 324-10 du code pénitentiaire.

³⁵ Art. L. 324-11.

³⁶ *Idem*.

³⁷ Cf. Art. L. 5422-22 du code du travail.

« prévoir des aménagements »³⁸ pour les personnes ayant exercé une activité de travail dans le cadre d'un CEP^{39, 40}.

Un compte personnel d'activité pourra être ouvert « pour une personne détenue exerçant une activité de travail, une activité bénévole ou une activité de volontariat » telle que prévue à l'article L. 5151-9 du code du travail⁴¹, étant précisé que « les droits acquis par la personne détenue (...) ne sont pas mobilisables pendant la détention »⁴². Le compte personnel d'activité est constitué du « compte personnel de formation » et du « compte d'engagement citoyen »⁴³. Le premier 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 »⁴⁴. Deux catégories de détenus peuvent bénéficier de « majorations » ; il s'agit des personnes détenues n'ayant pas « un niveau de formation sanctionné par un diplôme ou titre professionnel correspondant à un niveau prévu par décret », et des personnes reconnues handicapées par une commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées⁴⁵. Outre la prise en compte d'une partie significative de la population carcérale pouvant potentiellement être reconnue « handicapée »⁴⁶, ce système peut effectivement contribuer à aider à la réinsertion d'une population également caractérisée par un niveau de formation initiale des plus faibles⁴⁷. Le second élément du compte personnel d'activité, le compte d'engagement citoyen est alimenté par l'exercice pendant la détention d'activités bénévoles ; celles-ci sont rendues possibles par l'instauration par l'ordonnance d'une « réserve citoyenne de réinsertion »⁴⁸. Rien n'est en l'état dit des activités pouvant donner lieu à bénévolat de la part des personnes détenues. Certains ont dès à présent estimé que cette 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

³⁸ Art. Art. L. 324-12 du code pénitentiaire.

³⁹ *Idem*.

⁴⁰ S'agira-t-il, par exemple, de la durée d'affiliation minimale pour ouvrir ou recharger des droits à l'assurance-chômage ? Le plancher à hauteur d'environ 6 mois à temps plein dans les 24 ou 36 derniers mois, apparaît en pratique hors d'atteinte de la plupart des détenus travailleurs.

⁴¹ Art. L. 411-5 du code pénitentiaire. L'article 11 de l'ordonnance du 19 octobre 2022 ajoute, après le 4° de l'article L. 5151-2 du code du travail, un : « 5° Personne détenue exerçant une activité de travail ou une activité bénévole ou de volontariat prévue par l'article L. 5151-9. »

⁴² Art. L. 411-6. Il est fait toutefois « exception à cette règle lorsque la personne détenue est admise par le juge de l'application des peines à bénéficier de l'une des mesures prévues à l'article 723 du code de procédure pénale », à savoir le placement à l'extérieur ou le régime de semi-liberté.

⁴³ *Idem*.

⁴⁴ Art. L. 411-7 du code pénitentiaire.

⁴⁵ *Idem*.

⁴⁶ Cf. not. CGLPL, Avis du 17 septembre 2018 relatif à la prise en compte des situations de perte d'autonomie dues à l'âge et aux handicaps physiques dans les établissements pénitentiaires, *JORF* du 22 novembre 2018 ; Avis du 14 octobre 2019 relatif à la prise en charge des personnes détenues atteintes de troubles mentaux, *JORF* du 22 novembre 2019.

⁴⁷ Les chiffres du niveau scolaire des détenus à l'entrée en détention sont tenus tous les ans par le ministère de la Justice dans le bilan de l'enseignement. Parmi la population carcérale, en 2020, seuls 3 % des détenus ont un diplôme de l'enseignement supérieur, 7 % des détenus ont un niveau baccalauréat, 8 % un niveau brevet, 15 % un niveau CAP, 10 % détiennent un certificat de formation générale obtenu à l'issue d'une classe dite « adaptée » type SEGPA. Le reste des personnes détenues est sans diplôme ou quasiment sans diplôme. Par conséquent, environ 50 % des détenus n'ont aucun diplôme scolaire. Parmi ces derniers, 11 % sont en situation d'illettrisme.

⁴⁸ Art. L. 411-10 ; cette nouvelle « réserve citoyenne de réinsertion » fait dorénavant « partie de la réserve civique prévue par la loi n° 2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté, ladite loi étant modifiée par l'article 10 de l'ordonnance du 19 octobre 2022.

les personnes malades ou en situation de handicap dont ils partagent la cellule »⁴⁹. D'autres estimeront qu'il y a là une voie d'inclusion sociale, voire sociétale⁵⁰, à condition évidemment que ces activités témoignent d'un véritable volontariat...

II – L'attention à la lutte contre les discriminations et le harcèlement au travail

Une section du code pénitentiaire est dorénavant dédiée à l'interdiction et aux sanctions des discriminations (A) et du harcèlement, sexuel comme moral, dans le cadre du travail en détention (B)⁵¹.

A - Interdiction et sanctions des discriminations

Au miroir du code du travail, le code pénitentiaire affirme 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 (...) »⁵². Renvoi est fait explicitement à l'article 1^{er} de la loi du 27 mai 2008⁵³ et aux motifs énumérés à l'article L. 1132-1 du code du travail⁵⁴. Il est de même précisé qu'aucune personne détenue « ne peut être écartée d'une procédure de classement au travail ou d'affectation sur un poste de travail », ou encore « voir le contrat d'emploi pénitentiaire qu'elle a conclu suspendu ou résilié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné » de faits de discrimination « ou pour les avoir relatés »⁵⁵. Spécificité carcérale oblige (?), il est expressément indiqué qu'aucune personne détenue « ayant témoigné, de bonne foi, de faits constitutifs d'un délit ou d'un crime dont elle a eu connaissance dans l'exercice de son activité de travail ou ayant relaté de tels faits » ne peut faire l'objet, en matière de travail, d'une mesure discriminatoire⁵⁶. *De facto*, il sera peut-être souhaitable qu'elle bénéficie d'une mesure de protection et voit aménagées les conditions de son affectation sur un poste de travail.

Par ailleurs, l'ordonnance intègre dans le code pénitentiaire la protection traditionnelle en droit du travail contre les discriminations de la travailleuse enceinte. Il est ainsi rappelé que « la personne détenue qui candidate à un poste de travail n'est pas tenue de révéler son état de grossesse, sauf lorsqu'elle demande le bénéfice des dispositions légales relatives à la protection de la femme enceinte »⁵⁷. De même, comme tout employeur, « le donneur d'ordre ne doit pas prendre en considération l'état de grossesse d'une personne détenue exerçant un travail pour refuser de signer un contrat d'emploi pénitentiaire ou pour le résilier au cours d'une période d'essai. Il lui est interdit de rechercher ou de faire rechercher toutes informations concernant

⁴⁹ https://oip.org/wp-content/uploads/2021/04/oip_ppl-travail-penitentiaire_mai2021.pdf

⁵⁰ On peut penser à des activités associées à des opérations extérieures telles que Sidaction, Téléthon, ...

⁵¹ Section 7 du chapitre II du titre Ier du livre IV du code pénitentiaire (Cf. art. 15 de l'ordonnance du 19 octobre 2022).

⁵² Art. L. 412-24 du code pénitentiaire.

⁵³ Loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations.

⁵⁴ Un tel renvoi général peut susciter quelques réflexions au regard de certains critères. On retiendra notamment qu'il ne peut donc y avoir discrimination en raison des « activités syndicales ». Mais peut-il y avoir activités syndicales en prison ?

⁵⁵ Art. L. 412-25 du code pénitentiaire.

⁵⁶ Art. L. 412-26.

⁵⁷ Art. L. 412-27, al. 1.

l'état de grossesse de cette personne »⁵⁸. Enfin, la résiliation d'un CEP 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 »⁵⁹. Exception est faite à cette règle « lorsque la résiliation du contrat résulte d'un retrait de l'affectation au travail en raison d'une faute disciplinaire non liée à l'état de grossesse ou d'une impossibilité de maintenir le contrat d'emploi pénitentiaire pour un motif étranger à la grossesse et à l'accouchement »⁶⁰.

Si l'état de grossesse ne fait pas obstacle à l'échéance du CEP à durée déterminée »⁶¹, ce dernier ne peut cependant pas être résilié « lorsque la personne détenue qui l'a conclu est en état de grossesse médicalement constaté pendant l'intégralité des périodes de suspension du contrat auxquelles elle a droit au titre du congé et des prestations en espèces de l'assurance maternité, qu'elle use ou non de ce droit, ainsi que pendant les dix semaines suivant l'expiration de ces périodes »⁶². Ce principe étant rappelé, il est toutefois précisé que « le chef de l'établissement pénitentiaire peut mettre fin à l'affectation au travail de la personne détenue s'il justifie d'une faute disciplinaire de celle-ci, non liée à l'état de grossesse »⁶³. De même, tout donneur d'ordre peut résilier le CEP « en cas d'impossibilité de le maintenir pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement », étant précisé que dans cette hypothèse, « la fin de l'affectation ou la résiliation » du CEP ne peut prendre effet ou être notifiée pendant la période de suspension » du congé maternité⁶⁴.

Peut-être pour se prémunir du profil « procédurier » de certains détenus, plus sûrement pour assurer une mise à niveau du droit commun du travail, le code pénitentiaire précise désormais que des différences de traitement peuvent exister dès lors qu'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 »⁶⁵. Trois situations sont plus particulièrement visées. Tout d'abord, des différences fondées sur l'âge du détenu travailleur « ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont objectivement et raisonnablement justifiées par un but légitime, notamment par le souci de préserver la santé ou la sécurité de la personne détenue ou de favoriser son insertion professionnelle et lorsque les moyens de réaliser ce but sont nécessaires et appropriés »⁶⁶. Par ailleurs, « Les différences de traitement fondées sur l'inaptitude constatée par le médecin du travail en raison de l'état de santé ou du handicap ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont objectives, nécessaires et appropriées »⁶⁷. Enfin, ne constituent pas une discrimination, les mesures, visant à favoriser l'égalité de traitement, « prises en faveur des personnes handicapées »⁶⁸ ou des « personnes vulnérables en raison de leur situation économique »⁶⁹.

⁵⁸ Art. L. 412-27, al. 2 du code pénitentiaire.

⁵⁹ Art. L. 412-27, al. 3.

⁶⁰ *Idem.*

⁶¹ Art. L. 412-27, al. 4.

⁶² Art. L. 412-28, al. 1.

⁶³ Art. L. 412-28, al. 2.

⁶⁴ Art. L. 412-28, al. 3.

⁶⁵ Art. L. 412-29.

⁶⁶ Art. L. 412-30. Il est ajouté que : « Ces différences peuvent notamment consister en : 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 ».

⁶⁷ Art. L. 412-31.

⁶⁸ Art. L. 412-32.

⁶⁹ Art. L. 412-33.

Dans le droit fil du « droit de l'extérieur » en matière de discrimination, dorénavant lorsque survient un litige, « 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 ». Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles »⁷⁰. Gageons que le juge administratif, ici compétent, fera valoir à propos de litige en détention, son expérience en la matière⁷¹.

B – Interdiction et protection contre le harcèlement au travail en détention

En milieu professionnel extra-muros, on sait qu'un salarié peut être victime de gestes, paroles, comportements, attitudes répétées ou systématiques qualifiables de « harcèlement moral ». Loin d'échapper à un tel risque, le travail réalisé en prison peut s'y prêter d'autant plus que, de façon générale, les relations sociales peuvent ici plus qu'ailleurs être marquées par diverses formes de violence, de domination. Des pratiques de harcèlement moral peuvent ainsi provenir d'un autre détenu-travailleur, d'un détenu « petit-chef », mais aussi du fait du donneur d'ordre ou de son représentant, voire du personnel de surveillance présent sur le lieu de travail. Désormais, le code pénitentiaire affirme dans des termes quasi identiques à l'article L. 1152-1 du code du travail : « 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 »⁷². Il est, sur la lancée, précisé 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 » jugées discriminatoires mentionnées à l'article L. 412-24 du code pénitentiaire⁷³.

Les faits de harcèlement sexuel ou assimilés, « tels que définis par l'article L. 1153-1 du code du travail », sont également proscrits⁷⁴. Là aussi, il est précisé qu'aucune personne détenue « ayant subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel (...), y compris, (...) si les propos ou comportements n'ont pas été répétés, ou ayant, de bonne foi, témoigné de faits de harcèlement sexuel ou relaté de tels faits ne peut faire l'objet d'une des mesures mentionnées à l'article L. 412-24 » du code pénitentiaire »⁷⁵. On ne peut que se féliciter de telles dispositions en espérant qu'elles soient reprises par le règlement intérieur de l'établissement ou mentionnées dans un « livret d'accueil », dès lors que l'on sait, notamment, le traitement sexuel proposé ou imposé par certains détenus à d'autres... L'ordonnance investit de fait le « donneur d'ordre, quel qu'il soit, d'une obligation de prévention des agissements de harcèlement moral ou sexuel. Comment et à quel moment doit-il informer « la personne détenue qui exerce une activité de travail du texte de l'article 222-33 du code pénal et des actions contentieuses ouvertes en matière

⁷⁰ Art. L. 412-34 du code pénitentiaire. Un nouveau renvoi est par ailleurs fait au code du travail et à son article L. 1134-5, en ce qui concerne la prescription de l'action en réparation du préjudice résultant d'une discrimination (Cf. Art. L. 412-35 du code pénitentiaire).

⁷¹ Cf. not. B. Stirn, *Le juge administrative et les discriminations*, 2015 (<https://www.conseil-etat.fr/publications-colloques/discours-et-interventions/le-juge-administratif-et-les-discriminations>).

⁷² Art. L. 412-36 du code pénitentiaire. Est toutefois oubliée la mention, dans le code du travail, de l'objet ou l'effet de « compromettre » l'avenir professionnel de la victime d'un harcèlement moral !

⁷³ Art. L. 412-37

⁷⁴ Art. L. 412-38

⁷⁵ Art. L. 412-39

de harcèlement »⁷⁶ ? L'ordonnance ne le dit pas. En revanche, elle précise qu'en cas de tels agissements, le donneur d'ordre doit prendre toutes dispositions en vue « d'y mettre fin et de les sanctionner ». *A priori* tout donneur d'ordre a effectivement les moyens de sanctionner son représentant ou son agent « harceleur ». En revanche, seul le chef d'établissement pénitentiaire apparaît en capacité d'infliger la sanction disciplinaire dont est passible, selon l'ordonnance, « Toute personne détenue ayant procédé, dans l'exercice de son activité de travail, à des agissements de harcèlement moral ou de harcèlement sexuel (...) »⁷⁷.

On observera, singulièrement dans le contexte carcéral, combien la question de l'apport de la preuve de faits de harcèlement, risque de demeurer délicate. On rappellera que la réforme ne prévoit aucune forme d'expression ou de représentation des détenus travailleurs. L'agent d'inspection du travail dont l'intervention, on le verra plus avant, apparaît facilitée, pourra-t-il au titre de sa mission en matière de santé et de sécurité au travail, se saisir de situation de harcèlement ? Seule certitude, la réforme reprend en cas de litige s'élevant en la matière les dispositions déjà indiquées en ce qui concerne l'existence d'une discrimination qu'il s'agisse de l'apport d'éléments de faits laissant supposer l'existence d'un harcèlement, des obligations de la partie défenderesse de preuve d'une décision « justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement »⁷⁸, tout comme du rôle du juge administratif en la matière⁷⁹.

III – Des évolutions du contrôle et du suivi de la santé et de la sécurité au travail

Outre la mutation langagière et le passage de « l'hygiène et la sécurité » à la « santé et sécurité au travail »⁸⁰, la réforme ne modifie pas le champ, en la matière, des renvois à la quatrième partie du code du travail⁸¹. On continue d'oublier le livre VI dudit code et, par là même, tout organisme ou instance dédié à la santé et la sécurité des détenus travailleurs. Ces dernières relèvent à la fois du chef d'établissement et du donneur d'ordre qui « évaluent les risques pour (...) les personnes détenues qu'ils font travailler et élaborent chacun un document unique d'évaluation des risques professionnels (...) ». *De facto*, « Les résultats de l'évaluation des risques réalisée par le donneur d'ordre sont intégrés dans le document unique d'évaluation des risques professionnels de l'établissement pénitentiaire »⁸². Un partage des responsabilités est esquissé entre chef d'établissement et donneur d'ordre⁸³, les conditions de mise en œuvre de ces obligations et leur articulation restant définies par des conventions⁸⁴, annexées à chaque CEP⁸⁵. Les véritables changements sont ailleurs. Tout d'abord, les prérogatives et moyens d'intervention de l'inspection du travail en détention font l'objet d'un indéniable renforcement en ce qui concerne, toutefois, les seules règles de santé et de sécurité (A). Par ailleurs, un champ et des acteurs d'une médecine du travail en détention sont – enfin ! – définis (B).

A - Des prérogatives limitées mais renforcées de l'inspection du travail en détention

⁷⁶ Art. L. 412-41 du code pénitentiaire.

⁷⁷ Art. L. 412-40.

⁷⁸ Art. L. 412-42.

⁷⁹ *Idem*.

⁸⁰ Art. 13 de l'ordonnance du 19 octobre 2022.

⁸¹ Art. L. 412-20-1 du code pénitentiaire.

⁸² Art. L. 412-20-2.

⁸³ Art. L. 412-20-3, 1° et 2°.

⁸⁴ Art. L. 412-20-3, 3°.

⁸⁵ Art. L. 412-11.

Antérieurement à la réforme, une circulaire de 1999 traitait des modalités d'intervention des services de l'inspection du travail en prison⁸⁶. Elle prévoyait sobrement que « chaque année, les chefs d'établissement pénitentiaire adressent aux directeurs départementaux du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle la liste, complète et actualisée, des activités de production quelle qu'en soit la nature (...) et de formation, organisées à l'intérieur de l'établissement pénitentiaire susceptibles de faire l'objet des visites des agents des services de l'inspection du travail ». En retour, il était prévu que « le directeur départemental du travail adresse les coordonnées de l'inspecteur du travail territorialement compétent pour l'établissement »⁸⁷. Tout chef d'établissement pénitentiaire pouvait alors : « solliciter l'intervention des services de l'inspection du travail », cette éventuelle intervention pouvait donner lieu à un rapport, adressé au chef d'établissement pénitentiaire, indiquant, « s'il y a lieu, les manquements en matière d'hygiène et de sécurité », et recommandant « les mesures de nature à remédier à la situation »⁸⁸. A la demande d'un chef d'établissement pénitentiaire un agent de l'inspection du travail pouvait donc avoir une fonction de « conseil en hygiène et sécurité ».

L'ordonnance du 19 octobre 2022 crée au sein du code pénitentiaire une sous-section dédiée à l'inspection du travail précisant les conditions dans lesquelles sont exercées en détention « les attributions prévues par l'article L. 8112-3 du code du travail (...) par les agents de contrôle de l'inspection du travail (...) »⁸⁹. Dans le fil, *a priori*, de la circulaire de 1999, il est indiqué 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 »⁹⁰. Le changement radical se trouve ailleurs, plus précisément dans l'affirmation « d'un droit d'entrée » des agents d'inspection du travail, « 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 code du travail⁹¹. Ceci conduit, au passage, à une modification du code du travail par l'article 14 de l'ordonnance : « Les agents de contrôle de l'inspection du travail mentionnés à l'article L. 8112-1 sont chargés de veiller, dans les conditions prévues par la sous-section 2 de la section 5 du chapitre II du titre Ier du livre IV du code pénitentiaire, à l'application des dispositions relatives à la santé et la sécurité des personnes détenues qui exercent une activité de travail en détention »⁹².

L'intervention en détention de l'inspection du travail reste donc limitée au domaine de la santé et de la sécurité. Point de compétence générale, même dans la seule fonction de conseil, sur l'ensemble de la relation de travail sous CEP en prison, comme certains avaient pu l'espérer. Mais, cette intervention d'une part n'apparaît plus dépendre du seul souhait d'un chef d'établissement pénitentiaire, d'autre part elle peut donner lieu à plus que des vœux pieux. En effet, en écho aux pouvoirs des agents d'inspection en milieu libre, ceux-ci peuvent se faire présenter « les documents rendus obligatoires ainsi que tout document ou tout élément

⁸⁶ Circulaire commune au ministère de la Justice (DAP) et au ministère de l'emploi et de la solidarité (DAGEMO) du 16 juillet 1999 relatives aux modalités d'intervention des services de l'inspection du travail en matière d'hygiène et de sécurité du travail et de formation professionnelle des détenus (NOR : JUS E 99 400 10 C DAGEMO 99 02).

⁸⁷ *Idem*.

⁸⁸ *Idem*.

⁸⁹ Art. L. 412-20-4 du code pénitentiaire.

⁹⁰ Art. L. 412-20-10.

⁹¹ Art. L. 412-20-5.

⁹² Art. L. 8112-3 nouveau du code du travail.

d'information prévu par la réglementation relative à la santé et à la sécurité pour les activités de travail en détention »⁹³. En outre, hormis le cas du service général pour lequel le donneur d'ordre est l'administration pénitentiaire, les agents d'inspection du travail peuvent, vis-à-vis des donneurs d'ordre, prendre diverses mesures. L'innovation la plus frappante est certainement la possibilité de « constater les infractions à la réglementation relative à la santé et à la sécurité au travail en détention par des procès-verbaux qui font foi jusqu'à preuve contraire »⁹⁴. Les sanctions encourues ne sont pas légères⁹⁵. Par ailleurs, l'agent de contrôle « informe le chef de l'établissement pénitentiaire des manquements et infractions constatés à l'encontre du donneur d'ordre (...) »⁹⁶. Ceci devrait, normalement, contribuer à une sélection des donneurs d'ordre...

De plus, il est reconnu en détention aux agents d'inspection du travail la possibilité de « procéder, aux fins d'analyse, à tout prélèvement portant sur les matières mises en œuvre et les produits distribués ou utilisés (...) »⁹⁷, de demander aux donneurs d'ordre, « le cas échéant en leur adressant une mise en demeure, de faire procéder à des contrôles techniques et vérifications (...) »⁹⁸, mais aussi de prendre « les mesures et procédures d'urgence » prévues par le code du travail prescrivant l'arrêt temporaire d'une activité et autorisant ultérieurement sa reprise⁹⁹.

Il reste à savoir si les agents d'inspection du travail ne prennent pas l'habitude, sans avertir, de sonner à la porte des établissements pénitentiaires, comment ils pourront être saisis de situations infractionnelles. L'ordonnance indique simplement que « les personnes détenues peuvent correspondre avec les agents de contrôle de l'inspection du travail (...) dans des conditions définies par décret »¹⁰⁰. Jusqu'à ce jour, l'Inspection du travail ne fait pas partie des autorités auxquelles un détenu peut écrire sous pli fermé ; son courrier peut donc être lu par l'administration pénitentiaire. Cela va-t-il changer ?¹⁰¹

B – Une définition d'un champ d'intervention d'une médecine du travail en détention

Selon la circulaire précitée du 6 juillet 1999, les règles relatives à la médecine du travail ne s'appliquaient pas en prison « en raison des spécificités propres à l'organisation du travail pénitentiaire »¹⁰². Dans un milieu carcéral accueillant tout particulièrement nombre de formes de troubles psychiques, l'absence de toute intervention d'un médecin du travail, lors de l'accès et en cours d'activité, à contribuer à faire douter que l'on prenne vraiment le travail au sérieux dans les établissements pénitentiaires, tout comme la santé et la sécurité des détenus

⁹³ Art. L. 412-20-6, al. 1 du code pénitentiaire.

⁹⁴ Art. L. 412-20-6, 1°.

⁹⁵ 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 (Art. L. 412-20-8 du code pénitentiaire).

⁹⁶ Art. L. 412-20-9 du code pénitentiaire

⁹⁷ Art. L. 412-20-6, 2°

⁹⁸ Art. L. 421-20-6, 3° : « dans les conditions prévues par les articles L. 4721-4 à L. 4722-2 du code du travail ».

⁹⁹ Art. L. 421-20-6, 4°, référence étant faite explicitement aux « articles L. 4731-1 à L. 4732-4 du code du travail ». Il est également prévu, tant que l'action publique n'a pas été mise en mouvement, la possibilité d'une « procédure de transaction », dans les cas visés aux articles L. 8114-4 à L. 8114-8 du code du travail (Art. L. 421-20-6, 5°).

¹⁰⁰ Art. L. 412-20-11.

¹⁰¹ Qu'en va-t-il par ailleurs en détention des possibilités d'enquêtes en matière de conditions d'hygiène et de sécurité effectuées par les ingénieurs-conseils et les contrôleurs de sécurité des CARSAT (Cf. Art. L. 422-3 du code de la sécurité sociale) ? L'ordonnance reste, sur ce point, silencieuse.

¹⁰² Circulaire commune du ministère de la Justice et du ministère de l'emploi et de la solidarité, n° 99-102 du 6 juillet 1999, précitée.

travailleurs. L'ordonnance du 19 octobre 2022 comble donc sur ce point - enfin ! - le vide. Elle introduit au chapitre II du titre Ier du livre IV du code pénitentiaire une section 9 intitulée « Médecine du travail en détention »¹⁰³.

Certes, les « modalités d'application » de ladite section seront « déterminées par décret en Conseil d'Etat »¹⁰⁴. L'ordonnance n'en affirme pas moins que « toute personne détenue exerçant une activité de travail bénéficie d'un suivi individuel de son état de santé »¹⁰⁵ ; celui-ci est assuré par « les médecins des unités des établissements de santé (...) et, sous l'autorité de ces médecins, par « les infirmiers et les internes désignés de ces unités »¹⁰⁶. Ce suivi comprendra une « visite d'information et de prévention » effectuée dans des conditions elles-mêmes précisées par décret en Conseil d'État¹⁰⁷. Il est permis qu'en l'état aucune formation particulière en médecine et/ou santé au travail n'apparaisse exigée de ces professionnels de santé déjà à disposition en détention. La réforme met, par ailleurs, ses pas dans ceux de la loi « El Khomri » en prévoyant « un suivi individuel renforcé » de l'état de santé « assuré par le médecin du travail » pour la seule personne détenue « exerçant une activité de travail présentant des risques particuliers pour sa santé ou sa sécurité ou pour celles de ses collègues ou des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail »¹⁰⁸. Un tel suivi renforcé « comprend notamment un examen médical d'aptitude, qui se substitue à la visite d'information et de prévention (...). Cet examen est réalisé dans les mêmes conditions que celles prévues par l'article L. 4624-2 du code du travail »¹⁰⁹. Rien en l'état n'est dit de ce médecin du travail : chaque établissement pénitentiaire recourra-t-il au service inter-entreprises de santé au travail de son choix ? Chaque direction régionale des services pénitentiaire embauchera-t-elle un médecin du travail ?

Faut-il s'inquiéter d'une médecine du travail « canada dry », « low cost », ou se réjouir qu'on parle enfin en milieu carcéral de médecine du travail, pour les détenus travailleurs ? Quoiqu'il en soit, on relèvera qu'il est prévu qu'après « un congé de maternité ou une absence au travail justifiée par une incapacité résultant de maladie ou d'accident et répondant à des conditions fixées par décret, la personne détenue exerçant une activité de travail bénéficie d'un examen de reprise, (...), par le médecin du travail (...) »¹¹⁰. Les personnes détenues exerçant une activité, peu nombreuses, de retour de congé de maternité mais aussi celles, plus nombreuses, de retour de suspension pour maladie ou accident, comme celles bénéficiant d'un suivi médical renforcé bénéficieront de la constitution d'un « dossier médical en santé au travail »¹¹¹, tel que défini à l'article L. 4624-8 du code du travail.

Pour des catégories particulières de détenus travailleurs ou de poste de travail, un champ conséquent d'intervention est donc reconnu au médecin du travail dorénavant en détention. Ainsi pourra-t-il proposer, par écrit et après échange avec la personne détenue et le donneur d'ordre, des mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou des mesures d'aménagement du temps de l'activité de travail justifiées par des considérations relatives notamment à l'âge ou à l'état de santé physique ou mental de la personne détenue »¹¹². De même, le médecin du travail « qui constate qu'aucune mesure d'aménagement,

¹⁰³ Cf. Art. 18 de l'ordonnance du 19 octobre 2022.

¹⁰⁴ Art. L. 412-54 du code pénitentiaire.

¹⁰⁵ Art. L. 412-47

¹⁰⁶ *Idem.*

¹⁰⁷ *Idem.*

¹⁰⁸ Art. L. 412-48

¹⁰⁹ *Idem.*

¹¹⁰ Art. L. 412-49 du code pénitentiaire.

¹¹¹ Art. L. 412-50

¹¹² Art. L. 412-51

d'adaptation ou de transformation du poste de travail occupé n'est possible et que l'état de santé de la personne justifie un changement de poste », pourra « déclarer la personne détenue inapte à son poste de travail »¹¹³. Cet avis d'inaptitude devra donner lieu à « conclusions écrites, assorties d'indications relatives au reclassement de la personne détenue »¹¹⁴. Ceci est d'autant plus important que le donneur d'ordre « est tenu de prendre en considération l'avis, les indications ou les propositions émis par le médecin du travail »¹¹⁵.

*
* *

Pourra-t-on juger un jour de la réussite de la réforme engagée à l'aune de son objectif officiel de lutte contre la récidive ? Il est permis, en même temps, de l'espérer et d'en douter. Mieux vaut constater, dès aujourd'hui, les progrès du droit dans l'espace carcéral et, avec lui, de la condition et de la dignité des personnes détenues lorsqu'elles exercent une activité de travail ou suivent un stage de formation professionnelle.

Le rapprochement en cours des droits et devoirs des travailleurs libres aura sans doute pour conséquence une plus forte sélection des travailleurs sous contrat en détention. Il est important que des alternatives à ce « travail aux nouvelles conditions », soient proposées à celles et ceux qui ne sont pas, voire ne seront jamais, « opérationnels » ; en ce sens, il faut saluer la prévision par l'ordonnance du 19 octobre 2022 de la possibilité d'implantation d'établissements ou services d'aide par le travail dans les locaux de l'administration pénitentiaire¹¹⁶.

La réforme devrait fondamentalement contribuer à modifier le sens et l'image du travail en prison en permettant, par là même, l'attraction de nouveaux opérateurs économiques, l'augmentation et la diversification de l'offre de travail, l'évolution du contenu, voire de la rémunération du travail, point consciencieusement évité¹¹⁷. Sans attendre la mobilisation espérée d'entreprises socialement ou socialement responsables, l'ordonnance prévoit de susciter l'intérêt de certains en leur réservant « des marchés ou des lots d'un marché » de la commande publique¹¹⁸, dès lors qu'ils viendraient en assurer la réalisation en établissement pénitentiaire¹¹⁹. L'indicateur de la réussite de la réforme que parachève l'ordonnance du 19 octobre 2022, dans l'attente de quelques décrets annoncés, tiendra dans l'augmentation ou non de l'offre de travail et de formation professionnelle en détention. Il faudra alors ne pas hésiter à aller plus loin dans le rapprochement des droits !

¹¹³ Art. L. 412-52

¹¹⁴ *Idem.*

¹¹⁵ Art. L. 412-53. Il y est précisé : « En cas de refus, le donneur d'ordre fait connaître par écrit à la personne détenue et au médecin du travail les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite. L'avis du médecin du travail peut être contesté devant le juge administratif ».

¹¹⁶ Cf. nouvel article L. 344-6-1 du code de l'action sociale et des familles, issu de l'article 16 de l'ordonnance du 19 octobre 2022 précitée.

¹¹⁷ La loi s'en tient à quelques principes présents antérieurement dans le code de procédure pénale, notamment l'indexation des minima sur le SMIC, en précisant la possibilité de primes de productivité, voire d'ancienneté. Le *statu quo* sur les minima de rémunération a manifestement fait partie de la « feuille de route » de la réforme.

¹¹⁸ Art. 19 de l'ordonnance relatif aux contrats de la commande publique.

¹¹⁹ Nouvel article L. 2113-13-1 du code de la commande publique.