



« Toulouse Capitole Publications » est l'archive institutionnelle de l'Université Toulouse 1 Capitole.

*Droit du travail en prison : fin ou début de la réflexion sur l'absence d'un régime juridique ?*

JULIA SCHMITZ

Référence de publication : Schmitz, Julia (2014) [Droit du travail en prison : fin ou début de la réflexion sur l'absence d'un régime juridique ? \(Etude 4\)](#). Droit administratif (2).

Pour toute question sur Toulouse Capitole Publications,  
contacter [portail-publi@ut-capitole.fr](mailto:portail-publi@ut-capitole.fr)

# **DROIT DU TRAVAIL EN PRISON : FIN OU DEBUT DE LA REFLEXION SUR L'ABSENCE D'UN REGIME JURIDIQUE ?**

**La décision rendue par le Conseil constitutionnel le 14 juin 2013, concernant la conformité de l'article 717-3 alinéa 3 du Code de procédure pénale aux droits constitutionnels, n'a pas clarifié le statut du travailleur détenu. En raison de l'absence de contrat de travail en détention, les droits sociaux du travailleur, les principes d'égalité et de dignité de la personne humaine ainsi que la liberté contractuelle et l'interdiction du travail forcé ne sont toujours pas effectifs au sein des établissements pénitentiaires.**

Reconnu à tout individu par le Préambule de la Constitution de 1946, le droit au travail est aujourd'hui pour la personne détenue un moyen de réinsertion sociale, une possibilité de réduire la peine et de penser l'après-peine. L'article 717-3 alinéa 2 du Code de procédure pénale (CPP) rappelle qu' « *au sein des établissements pénitentiaires, toutes dispositions sont prises pour assurer une activité professionnelle, une formation professionnelle ou générale aux personnes incarcérées qui en font la demande* ». Cependant, l'alinéa 3 de ce même article précise que « *les relations de travail des personnes incarcérées ne font pas l'objet d'un contrat de travail* ». Le droit au travail et le droit *du* travail des personnes détenues sont donc incertains. Selon l'article D. 433-1 du Code de procédure pénale, le travail en détention peut s'effectuer selon trois régimes distincts : dans le cadre du service général pour effectuer des activités d'entretien et de fonctionnement courant des établissements pénitentiaires ; dans le cadre du service de l'emploi pénitentiaire (ou de la régie industrielle des établissements en gestion publique) pour des travaux industriels ; dans le cadre du régime de la concession de main d'œuvre pénale permettant aux établissements pénitentiaires de conclure des contrats avec des entreprises privées au service desquelles les détenus sont amenés à travailler. Les détenus peuvent également être autorisés à travailler pour le compte d'associations agréées par décision du directeur interrégional des services pénitentiaires ou travailler pour leur propre compte avec l'autorisation du chef d'établissement. Le contentieux relatif aux droits des

travailleurs détenus dénonce un régime juridique opaque dont les problématiques se révèlent au grand jour. Les questions portent sur la véritable nature de leur statut et la conformité de la législation sur le travail en détention avec les droits fondamentaux consacrés par les textes constitutionnels et internationaux. Plusieurs espèces contentieuses convergent vers une réflexion plus générale relative au statut juridique du détenu amorcée par la loi pénitentiaire n° 2009-1436 du 24 novembre 2009<sup>Note 1</sup> qui met en avant l'objectif de réinsertion sociale et vise à reconnaître aux personnes détenues des droits fondamentaux. En matière de santé, d'expression politique, de vie familiale ou de droit au recours, le détenu devient une personne, un usager, un citoyen, un justiciable, doté des droits afférents. Le droit au travail participe en premier lieu à la mission de réinsertion ainsi confiée à l'administration pénitentiaire. L'activité rémunérée en détention est primordiale pour les personnes détenues, leur permettant de subvenir à leurs besoins, d'indemniser les parties civiles, d'obtenir des permissions de sorties et de manière générale, de garantir leur réinsertion sociale.

Le Conseil constitutionnel était donc attendu sur cette épineuse question du droit du travail en prison pour préciser le statut du travailleur détenu, désigner son juge et fixer les grands principes de ce régime particulier, en matière de rémunération, de prestations sociales ou de procédure de licenciement. Cette clarification était rendue nécessaire en raison de la complexité des textes régissant ce statut et de sa nature juridique incertaine (I.). Mais la décision rendue le 14 juin 2013<sup>Note 2</sup> portant conformité de l'article 717-3 alinéa 3 du Code de procédure pénale à la Constitution semble inachevée, voire « cruellement décevante »<sup>Note 3</sup>. Le droit du travail en prison est constitutionnellement dérogatoire, la relation de travail de la personne détenue n'ayant pas à faire l'objet d'un contrat de travail. Pour autant, la question de son régime spécifique et de son encadrement n'est toujours pas clarifiée (II.).

### ***I- La nécessaire clarification de la situation du travailleur détenu : une décision constitutionnelle attendue***

Malgré une volonté de rapprochement avec les règles de droit commun, le travail des personnes incarcérées reste largement dérogatoire. En raison de sa nature spécifique (**A**), le droit du travail en prison est à la recherche de son juge (**B**).

## A- Le droit du travail en prison : un droit complexe et dérogatoire

À l'exception de la liberté d'aller et de venir, qui lui a été retirée provisoirement, le détenu devrait conserver ses autres droits individuels. La loi pénitentiaire de 2009 et la jurisprudence européenne ont fixé des principes permettant d'instaurer la continuité entre l'institution pénitentiaire et les institutions civiles, et de ne pas priver plus que nécessaire le détenu de ses droits sociaux, politiques, culturels<sup>Note 4</sup>. Les Règles pénitentiaires européennes de 2006 disposent ainsi que « *la vie en prison est alignée aussi étroitement que possible sur les aspects positifs de la vie à l'extérieur de la prison* » (R.5). En matière de droit du travail, l'article D. 433 du Code de procédure pénale précise ainsi que « *l'organisation, les méthodes et les rémunérations du travail doivent se rapprocher autant que possible de celles des activités professionnelles extérieures afin notamment de préparer les détenus aux conditions normales du travail libre* ». Cependant, la Cour européenne des droits de l'homme est aussi venue rappeler que « le travail pénitentiaire diffère à de nombreux égards du travail des salariés ordinaires »<sup>Note 5</sup>. Ainsi, selon l'article 717-3 alinéa 3 du Code de procédure pénale, les personnes détenues ne bénéficient pas de contrat de travail et ne jouissent donc pas des droits afférents. Les détenus ne peuvent prétendre au salaire minimum interprofessionnel de croissance, aux congés payés, aux allocations chômage en cas de perte involontaire d'emploi. Les règles de procédure et de fond, notamment celles relatives au principe de non-discrimination, aux préavis encadrant la conclusion et la rupture du contrat sont écartées. La situation des détenus les prive également de toute représentation syndicale et du droit de grève. L'action collective est même pénalisée puisque constitue une faute disciplinaire, le fait pour une personne détenue « *de participer à toute action collective de nature à perturber l'ordre de l'établissement* » ou « *d'entraver ou de tenter d'entraver les activités de travail* » (CPP, art. R. 57-7-2, 7° et R. 57-7-3, 5°). Sans revenir sur l'absence de contrat de travail, la loi pénitentiaire de 2009 va pourtant dans le sens d'une officialisation de la situation du travailleur détenu occupant un emploi en instituant l' « acte d'engagement ». Règlementé par l'article R. 57-9-2 du Code de procédure pénale, il est signé par le chef d'établissement et la personne détenue et énonce les droits et obligations professionnels de celle-ci ainsi que ses conditions de travail et de rémunération. L'article 15 du décret n° 2013-368 du 30 avril 2013 relatif aux règlements intérieurs types prévoit que « *la personne détenue, quelle que soit sa catégorie pénale, peut demander à travailler* », et fixe des règles en matière de durée du travail, de repos hebdomadaire et d'information des

personnes incarcérées sur les grilles de rémunération. La loi pénitentiaire de 2009 a également institué un « seuil minimum » de rémunération, prévu à l'article L. 713-3 du Code de procédure pénale, qui ne peut être inférieur à un taux horaire fixé par décret et indexé sur le salaire minimum de croissance défini à l'article L. 3231-2 du Code du travail<sup>Note 6</sup>. Mais source de complication, l'article 717-3 alinéa 5 prévoit un taux de rémunération variable en fonction du régime sous lequel les personnes détenues sont employées. Les conditions de rémunération et d'emploi des personnes détenues qui travaillent sous le régime de la concession sont fixées par convention conclue entre l'administration pénitentiaire et l'entreprise concessionnaire, en référence aux conditions d'emploi à l'extérieur, en tenant compte des spécificités de la production en milieu carcéral et dans le respect du taux horaire minimal fixé par voie réglementaire.

Cependant, avant de pouvoir occuper un emploi, les personnes détenues doivent bénéficier d'un classement. Celui-ci repose sur des critères tels que les capacités physiques et intellectuelles du demandeur, l'influence du travail sollicité sur les perspectives de sa réinsertion, sa situation familiale et l'existence de parties civiles à indemniser (*CPP, art. D. 432-3*). Il est également précisé à l'article D. 433 du même code, qu'aucun « *genre de travail ne peut être adopté effectivement s'il n'a pas fait l'objet d'une autorisation préalable du directeur interrégional des services pénitentiaires* ».

Cette complexité emporte des conséquences incertaines quant aux droits pouvant être reconnus aux personnes détenues exerçant une activité professionnelle mais aussi quant à la compétence juridictionnelle en cas de différends nés de la relation de travail en prison.

## B- Le droit du travail en prison : un droit à la recherche de son juge

Le juge administratif accepte désormais de connaître d'une partie du contentieux des relations de travail en prison en considérant que le déclassement d'emploi n'est plus une mesure d'ordre intérieur, « eu égard à sa nature et à l'importance de ses effets sur la situation des détenus »<sup>Note 7</sup>. Mais le juge a limité son contrôle à celui de l'erreur manifeste d'appréciation, et estime qu'en prononçant un déclassement d'emploi, en dehors de toute procédure de licenciement, l'administration pénitentiaire a agi « dans l'intérêt du service et non pour des motifs disciplinaires ». De plus, le rejet d'une demande de classement et la décision de classement sont quant à elles des

mesures d'ordre intérieur sauf si elles portent atteinte aux libertés et droits fondamentaux des détenus. Le juge administratif laisse ainsi une marge de manœuvre à l'administration dans la gestion interne de l'établissement. Cette jurisprudence souligne bien la situation particulière dans laquelle se trouvent les travailleurs incarcérés. À cette singularité, des litiges relatifs à la concession de main d'œuvre pénale sont venus soulever de nouvelles interrogations. La Cour de cassation considère depuis longtemps que les dispositions du Code de procédure pénale qui s'appliquent à l'occasion d'un travail réalisé en détention justifient l'incompétence prud'homale, qui ne peut connaître que des litiges liés à un contrat de travail selon l'article L. 1411-1 du Code du travail<sup>Note 8</sup>. Pourtant, de manière inédite, le Conseil des prud'hommes de Paris s'est déclaré compétent pour trancher un litige relatif au versement d'un rappel de salaires et d'indemnités de licenciement dus à un travailleur détenu, n'hésitant pas à requalifier en contrat de travail la relation qui le liait à une plateforme téléphonique<sup>Note 9</sup>. Le Conseil relève que la personne détenue était soumise aux mêmes objectifs et placée dans une situation analogue aux salariés de droit commun, sous la subordination juridique d'une entreprise privée, ce qui ne justifiait aucune discrimination, selon les principes d'égalité et de non-discrimination proclamés par l'article 14 de la CEDH. L'absence de congés payés, de repos hebdomadaire et la faible rémunération entrent en contrariété avec les articles 6, 7 et 8 du Pacte International des Nations Unies relatif aux droits économiques, sociaux et culturels qui reconnaissent à toute personne des conditions de travail justes et favorables. En conséquence, il condamne la société à un rappel de salaires établis en fonction du SMIC et lui ordonne de délivrer un certificat de travail, des bulletins de paye et une attestation de travail.

Cette difficulté contentieuse a été l'occasion pour le Conseil des prud'hommes de Metz de transmettre à la Cour de cassation une question prioritaire de constitutionnalité concernant la conformité de l'alinéa 3 de l'article 717-3 du Code de procédure pénale aux droits garantis par les 5e, 6e, 7e et 8e alinéas du Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946<sup>Note 10</sup>. Il est difficile de savoir si la transmission de cette question par la Cour de cassation équivaut à un revirement de jurisprudence concernant sa compétence en matière de litiges relatifs à la concession de main d'œuvre pénale<sup>Note 11</sup>. Toujours est-il que cette transmission repose sur le caractère sérieux de la question. Confronté à la même incertitude, le Conseil d'État a saisi le Tribunal des conflits pour déterminer l'ordre de juridiction compétent pour trancher un litige relatif à la demande de réparation d'un détenu. Ce dernier demandait à ce que l'État et une société privée concessionnaire l'indemnisent solidairement du préjudice qu'il aurait subi en raison des faibles rémunérations

versées par l'administration pénitentiaire pour son travail exercé sous le régime de la concession de main d'œuvre pénale<sup>Note 12</sup>. La juridiction paritaire a qualifié la relation de travail entre le travailleur détenu et l'entreprise concessionnaire de relation de droit public, s'attachant à la nature particulière de cette relation qui participe à « l'accomplissement de la mission de service public de l'administration pénitentiaire », à savoir la préparation à la réinsertion du condamné, et à ses modalités spécifiques de mise en œuvre, « soumises au régime pénitentiaire du détenu et aux nécessités du bon fonctionnement de l'établissement »<sup>Note 13</sup>. La décision rendue par le Conseil constitutionnel, bien qu'elle n'apporte pas de précisions en la matière, a certainement influencé la décision du Tribunal des conflits, en ce qu'elle fait du détenu un travailleur particulier qui n'est pas soumis au droit commun du travail.

En raison de la complexité du droit applicable au travail en prison et à la nature incertaine de la situation du travailleur détenu, soumis à la fois à une autorité publique et à un employeur privé, plusieurs solutions juridiques sont envisageables.

On peut considérer que la personne détenue est dans une relation de travail avec une personne privée ou une personne publique qui exerce une mission de service public industriel et commercial, ce qui semble être le cas de la régie industrielle, qui relèverait alors du Code du travail. Selon la chambre sociale de la Cour de cassation, « l'existence d'une relation de travail ne dépend ni de la volonté exprimée par les parties ni de la dénomination qu'elles ont donnée à leur convention mais des conditions de fait dans lesquelles est exercée l'activité des travailleurs », lesquelles doivent traduire l'existence, entre le travailleur et la personne qui l'emploie, d'un lien de subordination « caractérisé par l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de son subordonné »<sup>Note 14</sup>. D'après cette jurisprudence, les détenus employés dans le cadre de la concession de main d'œuvre pénale ou de la régie industrielle, sont bien dans une situation de salariat. Même si la convention qui les lie à un « employeur » se nomme « acte d'engagement », ils réalisent une prestation de travail, perçoivent une rémunération et sont soumis à un lien de subordination. C'est d'ailleurs le même raisonnement objectif et réaliste qui a été adopté par le Conseil des prud'hommes de Paris. L'on peut également considérer que le détenu est un agent public lié à l'administration carcérale chargée d'une mission d'intérêt général, à savoir l'objectif de réinsertion sociale, dont les conditions d'activité sont fixées par voie légale et réglementaire. La personne détenue relèverait donc de la jurisprudence *Berkani* et le juge administratif serait

exclusivement compétent<sup>Note 15</sup>. Ce dernier pourrait ainsi appliquer les principes généraux du droit inspirés du droit du travail, comme par exemple le principe du seuil minimum de rémunération des agents publics, indexé sur le salaire minimum interprofessionnel de croissance<sup>Note 16</sup>. Comme le constate S. Slama, « une partie de la relation de travail est bien définie par les textes, ce qui place partiellement les détenus dans une situation statutaire ». Mais d'une certaine manière, la situation du travailleur détenu relèverait davantage de celle liant des agents à des établissements à « double visage », où les relations de travail sont régies à la fois par le droit public et le droit privé<sup>Note 17</sup>.

Mais si les détenus sont soumis en partie à l'autorité de l'employeur privé, celle-ci est doublée ou médiatisée par le contrôle exercé par l'administration pénitentiaire en amont et en aval de la relation de travail. Il s'agit d'une « relation triangulaire entre le détenu, l'entreprise privée et l'administration pénitentiaire dans les locaux de laquelle s'exécute le travail »<sup>Note 18</sup>. Le travailleur détenu ne peut être considéré comme un véritable cocontractant participant à l'exécution d'un service public, ni comme un véritable usager de l'administration pénitentiaire laquelle est chargée de sa garde. Une dernière situation est alors envisageable, faisant primer la situation carcérale sur la situation de travail. L'« acte d'engagement » lierait le détenu à la seule administration pénitentiaire, laquelle met la personne détenue à la disposition de l'entreprise concessionnaire. En effet, l'article D. 433-5 du Code de procédure pénale précise que la discipline et la sécurité sur les lieux de travail sont assurées par les surveillants pénitentiaires. L'encadrement technique, quant à lui, relève d'un personnel spécialisé relevant de l'administration pénitentiaire ou de personnes extérieures, préposées des entreprises ou des associations employeurs, et agréées par le directeur interrégional. L'administration pénitentiaire peut également prendre une décision de déclassement d'emploi, soit comme sanction disciplinaire (pour les fautes visées aux articles D. 249-1 à D. 249-3 du CPP), soit pour indiscipline dans le travail lui-même (*CPP, art. D. 99*)<sup>Note 19</sup>.

C'est la solution retenue par le Tribunal des conflits<sup>Note 20</sup>. Le juge administratif ayant été déclaré compétent, il lui appartiendra de mettre en balance les droits des personnes détenues avec les contraintes d'ordre et de sécurité et les sujétions inhérentes à la détention. Mais quelque soit la situation particulière du détenu travailleur, celle-ci ne devrait pas le priver de ses droits fondamentaux. En cela, la décision du Conseil constitutionnel ne semble pas être allée au bout de son raisonnement. Si le détenu travailleur est à la recherche de son juge, il est aussi à la recherche de son droit.



## ***II- L'absence de clarification de la situation du travailleur détenu : une occasion constitutionnelle manquée***

Selon le juge constitutionnel, les dispositions de l'article L. 717-3 du Code de procédure pénale ne portent « aucune atteinte » au « principe d'égalité » ni à « aucun autre droit ou liberté que la Constitution garantit ». Mais il précise « qu'il est loisible au législateur de modifier les dispositions relatives au travail des personnes incarcérées afin de renforcer la protection de leurs droits ». Cette décision laconique semble fermer la porte à l'introduction du contrat de travail en milieu carcéral (A) tout en ouvrant la voie à une réflexion parlementaire et juridictionnelle sur la condition du travailleur détenu (B).

### ***A- Le refus de consacrer les principes fondamentaux du droit du travail incarcéré***

Conformément aux deux questions transmises par la Cour de cassation, le Conseil constitutionnel devait s'interroger sur la conformité de l'alinéa 3 de l'article 717-3 du Code de procédure pénale au droit pour chacun d'obtenir un emploi, garanti par l'alinéa 5 du Préambule de la Constitution de 1946, au droit de grève, garanti par l'alinéa 7, et au droit pour tout travailleur de participer par l'intermédiaire de ses délégués à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises, garanti par l'alinéa 8<sup>Note 21</sup>. Dans sa décision, le juge constitutionnel ne constate aucune atteinte à ces droits.

Le Conseil constitutionnel va ainsi dans le même sens que le juge européen. Malgré une position de principe et des avancées remarquables réalisées en matière de protection des personnes détenues contre les traitements inhumains et dégradants<sup>Note 22</sup>, le juge européen tient une position très effacée en matière de protection des droits sociaux en détention. La Commission a considéré que l'article 4 de la CEDH interdisant le travail forcé, ne fait aucune mention d'une rémunération devant être versée aux détenus pour l'accomplissement d'un travail. Au contraire selon l'alinéa 3 de cet article, « *n'est pas considéré comme travail forcé ou obligatoire au sens du présent article : a) tout travail requis normalement d'une personne soumise à la détention dans les conditions prévues par l'article 5 de la présente Convention ou durant sa mise en liberté conditionnelle (...)* ». Cet article n'impose donc pas aux États contractants d'affilier les personnes incarcérées à un système de

sécurité sociale. La Cour reconduit cette position en 2005, rejetant la requête d'un détenu qui se plaignait de ne pouvoir obtenir de pension ni de prestation sociale pour le travail effectué en prison<sup>Note 23</sup>. La Cour européenne verrouille le régime dérogatoire auquel sont soumises les personnes détenues en considérant que la violation de l'article 4 ne peut être invoquée en cas de non affiliation d'un détenu ayant travaillé pendant sa détention à un régime des pensions de retraite relevant du régime général de la sécurité sociale<sup>Note 24</sup>. La Cour se réfère pourtant à la Convention n° 29 de l'Organisation Internationale du Travail et considère qu'il y a bien eu travail « *sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel [le requérant] ne [s'était] pas offert de plein gré* » ainsi qu'aux Règles pénitentiaires européennes qui reconnaissent le principe selon lequel « *les détenus exerçant un travail doivent, dans la mesure du possible, être affiliés au régime national de sécurité sociale* ». Mais constatant l'absence de consensus des États parties, la Cour rappelle la marge d'appréciation dont ils disposent pour mettre en place un système de retraite pour les personnes détenues.

Les travailleurs détenus ne bénéficient pas non plus de droit à l'action collective. Le Conseil constitutionnel a pourtant reconnu un droit à la participation des travailleurs de la fonction publique à la détermination collective des conditions de travail<sup>Note 25</sup>. Et comme le souligne le Défenseur des droits dans ses observations au soutien de la demande de transmission, l'expression collective des travailleurs détenus est reconnue dans de nombreux pays européens, tels que l'Allemagne, l'Angleterre, l'Espagne ou l'Italie<sup>Note 26</sup>.

Parmi les moyens déclarés irrecevables par la Cour de cassation, figurent notamment les moyens relatifs à l'article 1er de la Déclaration de 1789, l'article 1er de la Constitution de 1958, et à l'article 1er du Préambule de la Constitution de 1946, concernant le principe d'égalité. Le Conseil constitutionnel s'est saisi de ce moyen d'office mais sans lui donner une véritable portée. Il conclut en effet à la constitutionnalité des dispositions en cause qui ne portent, « en elles-mêmes », aucune atteinte au principe d'égalité. Le Conseil s'est ainsi abstenu de toute recherche de la réalité du travail en prison.

Or selon une jurisprudence constante, le législateur ne peut déroger au principe d'égalité que pour des situations différentes ou pour des raisons d'intérêt général, à condition que dans l'un et l'autre cas, la différence de traitement soit en rapport direct avec l'objet de la loi qui l'établit<sup>Note 27</sup>. Selon le Défenseur des droits, les sages auraient dû s'interroger sur l'existence d'une différence de situation ou d'une raison d'intérêt général qui serait en rapport direct avec l'objet de la loi, permettant de justifier l'exclusion des relations de travail des personnes détenues des règles du droit

commun. L'objectif de la loi est bien au contraire la réinsertion du détenu, qui passe, essentiellement, par le travail salarié, si possible le plus proche de celui exercé par le travailleur libre. Le seul intérêt existant pour justifier cette différence de situation serait un intérêt économique, celui de disposer d'une main d'œuvre à bon marché<sup>Note 28</sup>.

En pratique, l'inégalité de traitement des personnes détenues avec les travailleurs de droit commun est d'autant plus criante que les conditions d'accès du travail en détention sont rendues difficiles. L'offre de travail en prison n'est pas suffisante ni en quantité ni en qualité<sup>Note 29</sup>. Selon l'article D. 432-2 du Code de procédure pénale, l'administration pénitentiaire doit, « *dans la mesure du possible* », proposer aux détenus un « *travail productif et suffisant pour occuper la durée normale d'une journée de travail* ». Seulement l'alinéa 3 du même article précise que « *le travail est procuré aux détenus compte tenu des nécessités de bon fonctionnement des établissements ainsi que des possibilités locales d'emploi* ». De plus, d'importantes difficultés existent dans la réalisation du travail en prison, dues notamment à des conflits d'emplois du temps qui, souvent, obligent les personnes détenues à s'absenter de leur poste (parloirs, entretiens avec l'avocat, consultations médicales...) ou à effectuer le travail en cellule, en cas de placement à l'isolement ou lorsque l'établissement ne comporte aucun atelier.

Il existe une autre inégalité injustifiée de traitement en matière de droit du travail, cette fois entre les travailleurs détenus eux-mêmes<sup>Note 30</sup>. À cet égard, le Défenseur des droits a relevé l'exception prévue par l'article 717-3 du Code de procédure pénale<sup>Note 31</sup> qui dispose qu'il peut être dérogé au principe d'absence de contrat de travail « *pour les activités exercées à l'extérieur des établissements pénitentiaires* ». Par ailleurs, la loi prévoit une répartition des activités de travail en fonction de la personnalité et du régime pénitentiaire auquel sont soumis les détenus. Or, il n'y a ni différence de situation, ni raison d'intérêt général qui puisse justifier cette inégalité.

### *B- Une occasion manquée ?*

Le Conseil constitutionnel n'a pas franchi de pas supplémentaire pour clarifier le statut des travailleurs incarcérés et dans l'invitation faite au législateur pour fixer des principes plus protecteurs.

Pourtant, la sauvegarde de la dignité de la personne humaine, principe à valeur constitutionnelle qui figure au nombre des droits inaliénables et sacrés garantis par l'article 1er du Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946<sup>Note 32</sup>, apparaît ici en cause. Le juge constitutionnel reprend d'ailleurs le considérant posé dans sa décision relative à la loi pénitentiaire de 2009 rappelant que le législateur doit fixer les conditions et les modalités d'exécution des peines privatives de liberté dans le respect de la dignité de la personne<sup>Note 33</sup>.

Or, l'absence de contrat de travail ne permet pas au détenu de faire valoir ses droits pour disposer de revenus suffisants afin d'assurer un niveau de vie décent et une réinsertion effective<sup>Note 34</sup>. Certes l'article 30 de la loi pénitentiaire de 2009 prévoit la domiciliation possible des détenus afin de bénéficier des aides sociales et faciliter leurs démarches administratives et l'article 31 consacre un droit à des ressources minimales qui pourront leur être attribuées par l'État. Mais là encore, rien ne garantit que les droits acquis au titre de l'assurance chômage soient maintenus au cours de la détention. Il faut également préciser que les biens pécuniaires des détenus font l'objet d'un contrôle et d'une gestion totale par l'administration pénitentiaire. Conformément aux articles D. 121-1, D. 319, D. 320-1 et 2 du Code de procédure pénale, des retenues sont effectuées sur les salaires des détenus qui sont versés sur leur compte nominatif : une part est réservée au pécule de sortie, une part à l'indemnisation des parties civiles, une autre aux frais de pension<sup>Note 35</sup>. Les personnes détenues perdent ainsi tout droit de disposer de leur compte, seule la part disponible peut être utilisée pour effectuer des achats à l'intérieur de l'établissement pénitentiaire ou effectuer des versements au dehors, sous réserve d'une autorisation<sup>Note 36</sup>. Il est seulement précisé à l'article 717-3 que le produit du travail des détenus ne peut faire l'objet d'aucun prélèvement pour frais d'entretien en établissement pénitentiaire. Mais le Conseil constitutionnel n'a relevé aucune atteinte au principe de dignité, et n'a pas soulevé d'office le moyen tiré de l'alinéa 11 du Préambule de 1946 garantissant le droit pour tout individu d'obtenir de la collectivité des moyens convenables d'existence.

Une autre clarification était attendue, celle du caractère volontaire ou forcé du travail des détenus. Si le jugement rendu le 8 février 2013 par le Conseil des Prud'hommes de Paris apparaît comme une décision isolée et audacieuse, il a le mérite de soulever des problématiques fondamentales en matière de droits des travailleurs détenus. Il dénonce l'inconventionnalité de l'article 717-3 du Code de procédure pénale, qui serait contraire à la Convention n° 29 de l'OIT interdisant le travail forcé<sup>Note 37</sup>. Si une décision judiciaire peut contraindre une personne à effectuer

une tâche, la Convention interdit qu'un individu soit, en dehors du contrôle exercé par les autorités publiques, concédé ou mis à la disposition de particuliers ou de compagnies privées. Le défenseur des droits a également fait référence aux travaux réalisés par l'OIT<sup>Note 38</sup>, qui précisent à quelles conditions les détenus peuvent exceptionnellement être mis à la disposition d'employeurs privés sans constituer un travail forcé : le travail doit présenter un certain nombre de garanties relatives au salaire et à la protection sociale, il doit être « *réellement volontaire* », les détenus devant s'être « *offerts de plein gré et sans la menace d'une peine quelconque, y compris la perte d'un droit ou avantage* ». Il faut également s'interroger sur la compatibilité du droit du travail en prison avec le Pacte International des Nations-Unies relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, dont le protocole facultatif vient d'être ratifié par la France et dont l'article 6 énonce « *le droit qu'a toute personne d'obtenir la possibilité de gagner sa vie par un travail librement choisi ou accepté* ».

La loi n° 87-432 du 22 juin 1987 relative au service public pénitentiaire a certes supprimé l'obligation de travail en détention. Mais si celui-ci repose désormais sur la volonté de la personne détenue (*CPP, art. D. 432*), la loi n° 2004-204 du 9 mars 2004 prend cependant en compte les activités de travail dans l'évaluation des efforts de réinsertion et de bonne conduite des condamnés. La personne détenue peut ainsi obtenir des réductions ou des aménagements de peine (*CPP, art. 717-3, al. 1 et 721-1*). Le détenu se voit donc dans l'obligation d'accepter tout travail, même sans rapport avec ses propres qualifications, et pour une rémunération très faible. Par ailleurs, l'article 27 de la loi pénitentiaire de 2009 crée l' « *obligation d'activité* » selon laquelle toute personne condamnée est tenue d'exercer au moins l'une des activités qui lui est proposée, les personnes détenues étant seulement « *consultées* ».

Le moyen tiré de l'atteinte à la liberté contractuelle a été écarté par le Conseil des prud'hommes de Metz avant de transmettre la demande à la Cour de cassation. Le Conseil constitutionnel ne s'est pas saisi de ce moyen d'office. Pourtant, en droit comme en fait, l'accès au travail des personnes détenues est limité puisque lorsqu'elles souhaitent travailler, elles doivent, au préalable, faire l'objet d'une décision de classement prise par le chef de l'établissement pénitentiaire et sont contraintes à travailler pour bénéficier de remises de peines. Le détenu n'a donc pas le choix de son activité professionnelle.

Le Conseil constitutionnel a affirmé qu'il appartenait au législateur de garantir les droits et libertés des personnes détenues dans les limites inhérentes aux contraintes de la détention. Il se contente de rappeler sa jurisprudence du 20 janvier 1994 dans laquelle il précise que « l'exécution

des peines privatives de liberté en matière correctionnelle et criminelle a été conçue, non seulement pour protéger la société et assurer la punition du condamné mais aussi pour favoriser l'amendement de celui-ci et préparer son éventuelle réinsertion »<sup>Note 39</sup>. Il aurait pu condamner le législateur pour incompétence négative<sup>Note 40</sup>, mais rappelant les principes énoncés par l'article 717-3, par l'article 33 de la loi pénitentiaire de 2009 instituant l'acte d'engagement et par l'article 22 garantissant le respect de la dignité et des droits de la personne détenue, il se contente d'énoncer une « clause de non-régression des droits », dont la force obligatoire est ambiguë<sup>Note 41</sup>.

L'invitation faite au législateur ne semble en tout cas pas avoir été entendue par la ministre de la Justice dans son communiqué de presse concernant cette décision, estimant que les sages ont su « prendre en compte les spécificités du travail en milieu pénitentiaire » et soulignant les « progrès » réalisés par le nouvel acte d'engagement. En admettant que la situation du travailleur détenu soit entièrement déterminée par l'acte d'engagement qui le lie à l'administration pénitentiaire, il convient de se demander si les garanties contenues dans cet acte sont suffisantes. C'est ce que le juge constitutionnel se borne à rappeler, l'acte d'engagement fixant notamment les modalités selon lesquelles la personne détenue bénéficie des dispositions relatives à l'insertion par l'activité économique prévues aux articles L. 5132-1 à L. 2132-17 du Code du travail. Mais en matière de protection des règles d'hygiène et de sécurité, l'inspection du travail ne peut être sollicitée par les détenus eux-mêmes mais seulement par l'administration pénitentiaire (*CPP, art. D. 433-8*). De même, le droit à la réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles est certes reconnu depuis le décret n° 2010-1635 du 23 décembre 2010. Mais l'article D. 433-9 du Code de procédure pénale renvoie à des modalités particulières organisées par le Code de sécurité sociale, limitant cette couverture aux prestations en nature<sup>Note 42</sup>. Rien ne permet donc de garantir aux détenus l'exercice des droits sociaux fondamentaux que la Constitution et les textes internationaux garantissent à tout travailleur. Dans un rapport de 2006, le Conseil économique et social recommandait déjà de rapprocher le statut du travailleur détenu du droit commun du travail. Il invitait à fixer un cadre juridique adapté précisant les droits et obligations, les règles applicables en matière de rémunération, ainsi que les garanties sociales comme la cotisation à l'assurance chômage, la délivrance systématique d'un certificat de travail, et le bénéfice des indemnités journalières en cas d'accident du travail et de maladies professionnelles<sup>Note 43</sup>.

L'individu incarcéré est à la fois, ou alternativement, détenu et travailleur. Même si ses conditions de travail sont nécessairement spécifiques et adaptées aux contraintes de la détention, il

n'en reste pas moins un travailleur titulaire de droits sociaux fondamentaux. Une transposition pourrait être réalisée avec le statut du citoyen détenu, donnant lieu à une garantie du droit de vote en prison ou du malade détenu bénéficiant de soins. Mais un véritable contrat de travail pénitentiaire *sui generis* n'est toujours pas d'actualité. Avec la décision du Conseil constitutionnel, nous pouvons conclure avec L. Isidro et S. Slama, qu'« au vide législatif, auquel sa décision se contente de renvoyer, correspond donc désormais – dans l'immédiat – un vide constitutionnel, dans l'attente d'éventuelles nouvelles QPC ciblées sur d'autres dispositions intéressant la condition des travailleurs détenus »<sup>Note 44</sup>. D'autres contentieux viendront certainement préciser les droits du travailleur incarcéré. Le juge administratif pourrait mettre en œuvre une jurisprudence protectrice<sup>Note 45</sup>, mais il a pour l'instant refusé d'élever le droit au travail et le droit à la réinsertion sociale au rang de libertés fondamentales<sup>Note 46</sup>.

---

Note 1 L. pénitentiaire n° 2009-1436, 24 nov. 2009 : JO 25 nov. 2009, p. 20192.

Note 2 Cons. const., déc. 14 juin 2013, n° 2013-320/321 QPC, Yacine T. et a. : JurisData n° 2013-012011 ; JO 16 juin 2013, p. 10025.

Note 3 CGLPL, communiqué, 14 juin 2013.

Note 4 CEDH, grde ch., 6 oct. 2005, n° 74025/01, Hirst (n° 2) c/ Royaume-Uni. – La cour insiste sur le fait que « la justice ne s'arrête pas aux portes des prisons », CEDH, grde ch., 17 sept. 2009, n° 74912/01, Enea c/ Italie.

Note 5 CEDH, grde ch., 7 juill. 2011, n° 37452/02, Stummer c/ Autriche, § 93 : JurisData n° 2011-032871.

Note 6 Le décret du 23 décembre 2010 a introduit un article D. 432-1 au Code de procédure pénale qui précise les taux horaires de ce seuil minimum de rémunération (SMR) : 45 % du SMIC pour les activités de production ; 33 % pour le service général, classe I ; 25 % en classe II et 20 % en classe III.

Note 19 Sur la question du déclassement, V. M. Herzog-Evans, Droit de la sanction pénitentiaire : Dalloz, 2004, spéc. n° 71.11 s. - J-P. Céré, Droit disciplinaire en prison : L'Harmattan, 2001.

Note 20 Les conclusions mettent également en avant l'intérêt d'un contentieux unifié au profit du juge administratif pour limiter les complications procédurales. Le juge administratif est en effet traditionnellement compétent en matière d'exécution des peines. Cependant, un contentieux unifié en matière d'application et d'exécution des peines au profit du juge judiciaire ne serait pas totalement injustifié. Si l'on peut considérer que le statut de la personne placée sous mains de justice dépend d'une situation légale et réglementaire, il relève en amont d'une décision de justice répressive.

Note 21 Le moyen relatif à la méconnaissance de l'alinéa 6 du Préambule relatif au droit à l'action syndicale n'a pas été relevé par la Cour de cassation et n'a pas été soulevé d'office par le Conseil.

Note 7 CE, ass., 14 déc. 2007, n° 290420, Planchenault : JurisData n° 2007-072836 ; AJDA 2008, p. 128, note M. Boucher et Bourgeois-Machreau ; D. 2008, p. 820, note M. Herzog-Evans ; RFDA 2008, p. 87, concl. M. Guyomar.

Note 8 Cass. soc., 17 déc. 1996, n° 92-44.203, Glaziou c/ Min. Justice : JurisData n° 1996-005135 ; D. 1997, p. 18 ; D. soc. 1997, p. 344, note G. Giudicelli-Delage et M. Massé.

Note 9 Cons. prud'h. Paris, 8 févr. 2013, RG, n° F 11/15185.

Note 10 Cons. prud'h. Metz, 21 déc. 2012, Y. Tigharghar c/ Sté Sodexo Justice. – Cass. soc., 20 mars 2013, n° 12-40.104, Yacine Z. c/ La société Sodexo justice services-siges et n° 12-40.105, Brahim X. c/ La société Sodexo justice services-siges : D. 2013, p. 841 ; AJDA 2013, p. 663 ; AJ pénal 2013, p. 234.

Note 11 Le Conseil d'État a de son côté jugé que l'incompétence de la juridiction primait la transmission de la question prioritaire de constitutionnalité, CE, ord., 17 mars 2010, n° 335657, inédit.

Note 12 CE, 5 avr. 2013, n° 349683, M. Vincent : JurisData n° 2013-006194.

Note 13 T. confl., 14 oct. 2013, n° 3918, M. V., concl. B. Dacosta : AJDA 2013, p. 2321-2323, note J. Schmitz.

Note 14 Cass. soc., 19 déc. 2000, n° 98-40.572, Labbane : JurisData n° 2000-007570 ; GADT n° 3. – Cass. soc., 13 nov. 1996, n° 94-13.187, Sté générale : GADT n° 2. Sur ce point, V. B. Gueniaut, Le contrat de travail et la réalité : RDT 2013, p. 90.

Note 15 T. confl., 25 mars 1996, Préfet de la Région Rhône-Alpes dit « M. Berkani c/ CROUS de Lyon » : D. 1996, p. 598, note Y. Saint-Jours ; AJDA 1996, p. 399, et p. 355, chron. J.-H. Stahl et D. Chauvaux ; AJFP 1996, p. 4, et p. 5, note P. Boutelet ; Dr. soc. 1996, p. 735, obs. X. Prétot ; RFDA 1996, p. 819, concl. P. Martin.



Note 16 CE, sect., 23 avr. 1982, n° 36851, Ville de Toulouse c/ Aragnou : Rec. CE 1982, p. 152, concl. D. Labetoulle.

Note 17 S. Slama, Les travailleurs détenus, des agents publics ? : in Recueil Dalloz, 2013 (tribune), p. 1221. Ainsi, les agents de la Banque de France sont tout à la fois placés dans une situation légale et réglementaire et bénéficient « des dispositions du Code du travail qui ne sont incompatibles ni avec son statut, ni avec les missions de service public dont elle est chargée », CE, 22 mars 2000, n° 203854, Syndicat national autonome du personnel de la Banque de France : JurisData n° 2000-060155 ; D. 2000, p. 139 ; AJDA 2000, p. 466, et 410, chron. M. Guyomar et P. Collin. Il en est de même des maîtres contractuels des établissements privés sous contrat d'association, Cons. const., déc. 14 juin 2013, n° 2013-322 QPC, Philippe W (statut des maîtres sous contrat des établissements d'enseignement privés) : JurisData n° 2013-012012 ; JO 16 juin 2013, p. 10026.

Note 18 L. Isidro, Droit du travail en détention : les détenus, des travailleurs libres ? in Lettre Actualités Droits-Libertés du CREDOF, 14 mars 2013.

Note 22 V. pour une violation de l'article 3, CEDH, 8 janv. 2013, n° 43517/09, 46882/09, 55400/09, 57875/09, 61535/09, 35315/10 et 37818/10, Torregiani et a. c/ Italie : JurisData n° 2013-003109.

Note 23 Comm. EDH, 6 avr. 1968, n° 3134/67, Vingt et un détenus c/ Allemagne. – CEDH, 2e sect., 13 déc. 2005, n° 63767/00, Puzina c/ Italie.

Note 24 CEDH, 7 juill. 2011, n° 37452/02, Stummer c/ Autriche : JurisData n° 2011-032871. La Cour précise toutefois que lorsqu'un régime de protection sociale existe, il engendre un intérêt patrimonial qui est couvert par le champ d'application de l'article 14 et doit être en conformité avec le Protocole n° 1 protégeant le droit au respect de ses biens et de la propriété. En jugeant qu'était ici en cause non pas « la nature du travail pénitentiaire et l'objectif poursuivi par lui, mais la nécessité d'un système de prévoyance pour les personnes âgées », les juges européens considèrent que « le requérant, en sa qualité de détenu exerçant un travail, se trouvait dans une situation comparable à celle des salariés ordinaires ». Mais ils considèrent que l'inégalité de traitement des détenus est légitime en raison de l'intérêt du « maintien d'une cohérence générale » auquel porterait atteinte l'affiliation des détenus au régime des retraites qui n'ont pas les ressources financières suffisantes pour cotiser.

Note 25 Cons. const., déc. 28 janv. 2011, n° 2010/91 QPC, Fédération nationale CGT des personnels des organismes sociaux : JurisData n° 2011-014577 ; JO 29 janv. 2011, p. 1894.

Note 26 Défenseur des droits, n° MLD 2013/26, 1er mars 2013. V. Ph. Auvergnon et C. Guillemain, Le travail pénitentiaire en question. Une approche juridique et comparative : Doc. fr., 2006.

Note 27 V. Cons. const., déc. 18 mars 2009, n° 2009-578 DC, Loi de mobilisation pour le logement et de lutte contre l'exclusion : JurisData n° 2009-024468 ; JO 27 mars 2009, p. 5445.

Note 28 Comme le rappelle le Défenseur des droits, « les travaux parlementaires révèlent que lors de l'examen du projet de loi pénitentiaire de 2009, le maintien de l'interdiction de conclure un contrat de travail pour régir les relations de travail des personnes détenues exerçant en milieu pénitentiaire est apparu opportun en raison des avantages financiers pour les entreprises, "qui perdraient tout intérêt à contracter avec l'administration pénitentiaire" et que "le principe d'un contrat de travail de droit privé appliqué aux personnes détenues, au demeurant, [avait] soulevé une forte opposition du monde de l'entreprise" », Étude d'impact concernant le projet de loi pénitentiaire transmise au Sénat, 7 nov. 2008 (annexe 2 au rapport n° 143 fait au nom de la commission des lois du Sénat). V. le site internet du ministère de la Justice qui présente les avantages économiques de la main d'œuvre pénale pour les entreprises.

Note 29 V. sur ce point, S. Brimo, Le droit au travail pénitentiaire : un droit sans droit... et sans travail : RDSS 2013, p. 251-262. Le Contrôleur général des lieux de détention relève le faible respect du « seuil minimum de rémunération » et constate que l'accès des détenus à certains de leurs droits sociaux (prise en charge d'une affection de longue durée, non-discrimination de la personne en situation de handicap, prise en compte du travail en prison pour les droits à la retraite, etc.) reste difficile, Rapp. d'activité 2011, Dalloz 2012, p. 149.

Note 30 Sur ce point, V. la démonstration faite par Ph. Auvergnon, Droit du travail en prison : le changement maintenant ? : RDT 2013, p. 309-315.

Note 31 L'article D. 125-1 précise même que les condamnés placés à l'extérieur ou qui exercent une activité professionnelle dans les mêmes conditions que les travailleurs libres, sont affiliés au régime d'assurance maladie, vieillesse et accidents du travail dont ils relèvent au titre de cette activité.

Note 32 Cons. const., déc. 27 juill. 1994, n° 93-343/344 DC, Loi relative au respect du corps humain : JO 28 juill. 1994, p. 11024.

Note 33 Cons. const., déc. 19 nov. 2009, n° 2009-593 DC : JO 25 nov. 2009, p. 20222 ; AJDA 2009, p. 2199 et 2425 (tribune), P. Wachsmann ; D. 2009, p. 2797, obs. S. Lavric. – Cette jurisprudence va dans le sens de celle de la Cour européenne qui énonce le droit de tout prisonnier à être « détenu dans des conditions qui sont compatibles avec le respect de la dignité humaine », CEDH, 26 oct. 2000, Kudla c/ Pologne : JurisData n° 2000-155188 ; Rec. CEDH 2000, XI ; AJDA 2000, p. 1006, chron. J.-F. Flauss.

Note 34 La rémunération du travail en prison a été évaluée en moyenne à 318 € par mois, et entre 1,80 et 4,05 € bruts de l'heure, V. CGLPL, Rapport d'activité 2011 : D. 2012, p. 176 ; OIP, Les conditions de détention en France : La Découverte, 2011.

Note 35 La rémunération du détenu serait ainsi considérée non comme un salaire mais comme une « redevance », B. Bouloc, Pénologie, exécution des sanctions, adultes et mineurs : Dalloz, Précis, 2e éd., 1998, n° 247.

Note 36 Le juge administratif n'a pas hésité à reconnaître le droit à la libre disposition des biens des détenus à l'occasion d'un recours contre une décision de refus du versement d'une pension de retraite sur un compte à l'extérieur appartenant à une personne incarcérée, CE, 10 déc. 2008, n° 303624, Bouvier : JurisData n° 2008-074653.

Note 37 Le travail forcé est défini comme « tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré » (art. 2-1). Le Conseil d'État n'a pas hésité, de son côté, à reconnaître la liberté fondamentale du salarié de ne pas être astreint à accomplir un travail forcé en faisant référence à l'article 4 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, CE, ord. 3 mai 2005, n° 279999, Confédération française des travailleurs chrétiens : JurisData n° 2005-068449 ; Rec. CE 2005, p. 1034. Le juge des référés précise que « le degré de gravité que peut revêtir une mesure affectant la liberté du travail doit prendre en compte les limitations de portée générale apportées à cette liberté qui ont été introduites par le législateur pour permettre certaines interventions jugées nécessaires de la puissance publique dans les relations du travail notamment sur la durée du travail, les jours fériés et les congés ».

Note 38 OIT, Les normes internationales au travail. Une approche globale, 2001.

Note 39 Cons. const., déc. 20 janv. 1994, n° 93-334 DC, Loi instituant une peine incompressible et relative au nouveau Code pénal : JO 26 janv. 1994, p. 1380 ; RFDC 1994, p. 383, obs. T. S. Renoux.

Note 40 La méconnaissance par le législateur de sa propre compétence ne peut être invoquée à l'appui d'une question prioritaire de constitutionnalité que dans le cas où cette méconnaissance affecte par elle-même un droit ou une liberté que la Constitution garantit, Cons. const., déc. 5 oct. 2012, n° 2012-278 QPC, Élisabeth B. : JurisData n° 2012-022855 ; JO 6 oct. 2012, p. 15655.

Note 41 L. Isidro et S. Slama, La déroba de Conseil constitutionnel face à l'ersatz de statut social du travailleur détenu, in Lettre Actualités Droits-Libertés du CREDOF, 25 juin 2013. V. pour l'utilisation de cette « clause de non-régression des droits », Cons. const., déc. 4 mai 2012, n° 2012-241 QPC, EURL David Ramirez : JurisData n° 2012-009005 ; JO 5 mai 2012, p. 8016.

Note 42 La Cour de cassation est même venue rappeler que « si, selon l'article L. 381-31, les détenus exécutant un travail pénal sont affiliés obligatoirement à l'assurance vieillesse du régime général, aucune disposition ne prévoit, en revanche, leur assujettissement au régime obligatoire de protection sociale complémentaire régi par le livre IX du Code de la sécurité sociale, que l'article L. 921-1 réserve aux salariés », Cass. 2e civ., 11 oct. 2006, n° 05-10.634, Paillet c/ Agent du Trésor Public et a. : JurisData n° 2006-035305 ; RDSS 2007, p. 353, note P. Hennion-Jacquet.

Note 43 CES, Avis et Rapports sur les conditions de la réinsertion socioprofessionnelle des détenus en France, 2006, p. 176.

Note 44 L. Isidro et S. Slama, *op. cit*

Note 45 V. en ce sens la condamnation de l'État à verser une provision suite à la requête d'un détenu travaillant au service général d'un centre de détention, en raison du faible montant de la rémunération qui lui a été versée, TA Toulouse, 26 déc. 2012, n° 54-03-015.

Note 46 CE, sect., 28 févr. 2001, n° 229163, Casanovas : JurisData n° 2001-061830. – CE, ord., 19 janv. 2005, Laurent X. : Rec. CE 2005, p. 23.