



ASSEMBLÉE NATIONALE

14ème législature

détenus

Question écrite n° 32139

Texte de la question

M. Jean-Jacques Candelier interroge M. le ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social sur les travailleurs en prison. Il l'interroge en particulier sur une évolution possible du licenciement. Le déclassement, c'est-à-dire l'arrêt du travail pour une personne détenue par décision administrative, pourrait être encadré et éventuellement contestable par l'intéressé devant une commission où l'administration pénitentiaire ne serait pas majoritaire. Il lui demande son avis.

Texte de la réponse

L'administration pénitentiaire s'efforce de rapprocher, autant que possible, les conditions d'exercice des activités rémunérées en détention de celles du droit commun. L'acte d'engagement précise les points relatifs à l'embauche, la durée de l'engagement, la description du poste du travail, la rémunération, la période d'essai, les conditions de suspension et de rupture de l'engagement, les exigences en matière d'assiduité, de productivité, de qualité des travaux, etc. (article R. 57-9-2 code de procédure pénale). Il engage chacun des signataires, le chef d'établissement comme la personne détenue. Les conditions de classement et de déclassement des personnes détenues sont encadrées et contradictoires. En effet, le déclassement de l'emploi peut être décidé dans un cadre disciplinaire, consécutivement à une faute d'ordre disciplinaire commise à l'occasion de l'activité de travail pénitentiaire (article R. 57-7-34 2° du code de procédure pénale) ou dans un cadre administratif, en raison de l'incompétence de la personne détenue à exercer le poste qu'elle occupe (article D. 432-4 du code de procédure pénale). Ainsi, le déclassement, au même titre que le licenciement pour un salarié, n'intervient que pour des raisons déterminées et justifiées. En toute hypothèse, un débat préalable et contradictoire est organisé entre la personne détenue et le chef d'établissement en application de l'article 24 de la loi du 12 avril 2000. L'avis d'un organe consultatif collégial est requis : la commission pluridisciplinaire unique en cas d'incompétence ou dans le cadre de la commission de discipline en cas de fautes disciplinaires. S'agissant de l'incompétence de la personne détenue à son poste de travail, l'alinéa 2 de l'article D. 432-4 du code de procédure pénale prévoit la possibilité d'une suspension de l'emploi, préalablement à un éventuel déclassement. La période de suspension de l'exercice de l'activité de travail permet d'évaluer la nature précise et les raisons de cette inadaptation. A l'issue de la période de suspension, la personne détenue pourra être réintégrée dans son poste de travail, au besoin avec une prise en charge particulière, ou être affectée dans une autre unité de travail. Dans ce dernier cas, un nouvel acte d'engagement est établi. En revanche, si aucune mesure adaptée n'est susceptible d'être prise pour permettre le maintien de la personne dans son emploi, la procédure de déclassement non-disciplinaire pourra être envisagée. Si une décision de déclassement est prise par le chef d'établissement, celle-ci sera motivée et notifiée, avec mention des délais et voies de recours. La personne détenue peut donc contester cette décision devant les juridictions administratives. Une éventuelle décision de déclassement illégale peut ouvrir droit à réparation pour compenser le préjudice subi, et peut conduire à la réintégration de l'intéressé à son affectation.

Données clés

Auteur : [M. Jean-Jacques Candelier](#)

Circonscription : Nord (16^e circonscription) - Gauche démocrate et républicaine

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 32139

Rubrique : Système pénitentiaire

Ministère interrogé : Travail, emploi, formation professionnelle et dialogue social

Ministère attributaire : Justice

[Date\(s\) clé\(e\)s](#)

Question publiée au JO le : [9 juillet 2013](#), page 7144

Réponse publiée au JO le : [25 novembre 2014](#), page 9892