



**MASTER 2**  
**Droit de l'Exécution des peines et Droits de l'Homme**  
**Institut de Droit et Économie d'Agen**

**Promotion 2017-2019**

**LA PERTINENCE DES SANCTIONS DISCIPLINAIRES**

Mémoire présenté par :

**MULLER Valérie**

Sous la direction de :

**Monsieur FEVRIER François**

Chef du Département Droit et service public  
École nationale d'administration pénitentiaire

Promotion « Myriam EZRATTY »

*« Je déclare sur l'honneur que ce mémoire a été écrit de ma main, sans aide extérieure non autorisée, qu'il n'a pas été présenté auparavant pour évaluation et qu'il n'a jamais été publié, dans sa totalité ou en partie.*

*Toutes parties, groupes de mots ou idées, aussi limités soient-ils, y compris des tableaux graphiques, cartes etc. qui sont empruntés ou qui font référence à d'autres sources bibliographiques sont présentés comme tels (citations entre guillemets, références bibliographiques, sources pour tableaux et graphiques etc.) »*

Ce mémoire n'aurait pu voir le jour sans les précieux conseils de Monsieur François FEVRIER, à qui j'adresse mes plus sincères remerciements pour sa disponibilité, son écoute et son soutien tout au long de ce travail.

Fruit de deux années de réel investissement, je tiens tout particulièrement à remercier Madame FORAS, Directrice du bâtiment D5 de la maison d'arrêt de Fleury – Mérogis ainsi que mes collègues officiers Monsieur DUREDON et Madame PASQUET, qui ont permis l'aboutissement de ce mémoire par leur présence au quotidien et leurs encouragements.

Enfin, je souhaite remercier ma famille qui a su encore une fois me montrer son soutien indéfectible.

## **LISTE DES ABREVIATIONS**

**BGD** : Bureau de gestion de la détention

**CESDH** : Convention Européenne de Sauvegarde des droits de l'homme

**CDD** : Commission de discipline

**CPIP** : Conseiller pénitentiaire d'insertion et de probation

**CPP** : Code de procédure pénale

**CPT** : Comité pour la prévention de la torture

**CRI** : Compte rendu d'incident

**CRP** : Crédit de réduction de peine

**DOT** : Dossier d'orientation et de transfert

**MOS** : Mesure d'ordre et de sécurité

**PEP** : Parcours d'exécution des peines

**QER** : Quartier d'évaluation de la radicalisation

**QD** : Quartier disciplinaire

**QI** : Quartier d'isolement

**RPE** : Règles pénitentiaires européennes

**UDV** : Unité pour détenus violents

# SOMMAIRE

LISTE DES ABREVIATIONS

SOMMAIRE

INTRODUCTION

PARTIE 1 : Une sanction disciplinaire discréditée

Section 1 : Une valeur juridique contestée

§1 : La dévalorisation de la sanction par le cumul de la répression

§2 : La sanction disciplinaire au service d'une volonté politique

Section 2 : Une valeur professionnelle discutabile

§1 : L'évaluation en opportunité par le surveillant

§2 : Le déplacement de l'enjeu de la sanction par l'encadrement

PARTIE 2 : Une sanction disciplinaire concurrencée

Section 1 : La sanction disciplinaire volontairement contournée par l'administration

§1 : Le transfert « à titre disciplinaire » : une pratique ambiguë

§2 : L'isolement à des fins disciplinaires

Section 2 : Les mécanismes alternatifs timidement instaurés par l'administration

§1 : De la répression à la responsabilisation

§2 : De l'expérimentation à la législation

CONCLUSION

ANNEXES

BIBLIOGRAPHIE

TABLE DES MATIERES



## **INTRODUCTION**

*« Songer que la soumission n'engage à rien pour l'avenir; et que la discipline imposée n'est rien non plus quand on a le bon esprit de se l'imposer soi-même »<sup>1</sup>.*

La discipline est omniprésente au sein d'un établissement pénitentiaire. Si certaines personnes détenues se soumettent - bon gré mal gré - aux règles qui régissent la vie en détention de sorte que le temps passé intra-muros leur soit bénéfique, il en est d'autres pour qui l'incarcération reste synonyme d'un rapport de force permanent avec le personnel pénitentiaire. Souvent, ce lien conflictuel trouve son aboutissement en commission de discipline. La sanction prononcée au sein de cette instance est parfois perçue comme injuste par la population carcérale. Si elle permet incontestablement de gérer des situations à court terme, elle n'est pas un frein à la récidive et produit parfois l'effet inverse. Se pose donc la question de sa pertinence.

La pertinence renvoie à la qualité de ce qui est pertinent, logique, parfaitement approprié<sup>2</sup>. La notion de pertinence est ainsi directement liée à celle d'efficacité. Rattachée à la question des sanctions disciplinaires, il est légitime de se demander pour qui la sanction doit-elle être pertinente : est ce pour la population carcérale ou pour le personnel pénitentiaire ? Il est évident que la sanction disciplinaire se doit d'être efficace pour la personne détenue puisqu'elle vient avant tout réprimer son comportement déviant. Mais, la tenue d'une commission de discipline (CDD) est un événement souvent attendu par le personnel pénitentiaire. Sans surprise, l'agent rédacteur d'un compte rendu d'incident (CRI) sera dans l'attente de savoir quelle suite sera donnée aux faits qu'il a constaté. Il cherchera ainsi une sorte de reconnaissance du travail accompli. Cette réalité est à prendre en compte puisqu'elle joue un rôle non négligeable dans le prononcé de la sanction qui ne sert plus uniquement au maintien de l'ordre et de la discipline au sein de la détention.

<sup>1</sup> Eugène FROMENTIN, Dominique, 1862

<sup>2</sup> Définition extraite du dictionnaire Larousse

D'un point de vue large, la discipline est considérée comme un ensemble de règles, d'obligations qui régissent une collectivité et qui sont destinées à y faire régner l'ordre. La discipline c'est également l'aptitude d'une personne à obéir à ces règles<sup>3</sup>. En détention, les règles relatives à la discipline sont contenues dans le règlement intérieur de l'établissement. Ce dernier est rédigé à partir du règlement intérieur type prévu par le décret du 30 avril 2013<sup>4</sup>. En vertu de l'adage « nul n'est censé ignorer la loi », ce document doit être communiqué aux personnes incarcérées afin qu'elles puissent avoir connaissance, en amont, des règles de vie qui s'imposent à elles mais aussi des obligations qui en découlent. En effet, le quotidien d'une personne incarcérée est rythmé par de nombreux paramètres dont elle n'a aucunement la maîtrise mais qu'elle se doit de respecter : c'est le cas des fouilles de cellule qui doivent être exécutées en respectant les mesures de sécurité qui s'imposent à la personne incarcérée, faute de quoi elle peut se voir sanctionner. L'indiscipline désigne, a contrario, l'incapacité d'un individu à obéir à des règles imposées en collectivité. A travers cette définition de la discipline, il ressort un lien direct avec l'idée de sanction : comment assurer le respect d'une règle sans répression en cas de non-respect ? Sans sanction, la discipline serait vide de sens.

La sanction se définit comme une mesure répressive infligée par une autorité pour l'inexécution d'un ordre, l'inobservation d'un règlement ou d'une loi<sup>5</sup>. Au sein d'un établissement pénitentiaire, la sanction est l'aboutissement ultime de la procédure disciplinaire. Elle est le seul moyen prévu par le code de procédure pénale (CPP) pour sanctionner les manquements d'une personne détenue au règlement intérieur. Or, elle ne constitue qu'un pan de la discipline : en détention, la discipline est aussi enseignée par l'emploi de pratiques plus informelles telles que le refus, par le surveillant, de faire passer un objet d'une cellule à une autre. Ces pratiques, si elles sont expliquées à la personne détenue qui se voit opposer un tel refus, sont souvent plus efficaces qu'un passage en CDD. De même, dans le cas de fautes beaucoup plus graves, l'administration

---

3 Définition extraite du dictionnaire Larousse

4 Décret n° 2013-368 du 30 avril 2013 relatif aux règlements intérieurs types des établissements pénitentiaires

5 Définition extraite du dictionnaire Larousse

elle-même use de telles pratiques dites informelles. C'est notamment le cas des transferts effectués à la suite d'une grave agression sur personnel. Ces différents exemples, qui seront développés plus en détails par la suite, corroborent l'idée selon laquelle les sanctions disciplinaires prévues par le CPP ne sont peut-être pas le moyen le plus adapté pour régler toute sorte de conflit, le tout répressif pouvant parfois se montrer contre-productif. D'ailleurs, la sanction n'a pas uniquement un rôle de répression. En effet, la sanction signifie également le fait de tirer un enseignement / une conséquence de quelque chose. Dans l'exemple du surveillant qui refuse de faire passer un objet d'une cellule à une autre, l'effet premier est certes la sanction du détenu qui n'obtient pas ce qu'il veut mais l'objectif est aussi de lui montrer que s'il avait adopté un meilleur comportement envers le surveillant, il se serait sans doute vu octroyer cette faveur du surveillant. Cette acception de la sanction se retrouve dans les mesures de bon ordre appliquées aux mineurs incarcérés. Si une telle conception de la sanction est formalisée pour les mineurs, il faut s'en remettre à l'initiative du surveillant pour les majeurs, d'où un encadrement juridique nécessaire de la discipline ;

Dénommée à juste titre la « boîte noire »<sup>6</sup> du monde carcéral, ce n'est que récemment que la discipline intra-muros a fait l'objet d'un encadrement juridique qui a permis de basculer d'un pouvoir disciplinaire à un véritable droit disciplinaire en prison<sup>7</sup>. En effet, la procédure disciplinaire telle qu'elle s'applique aujourd'hui au sein des établissements pénitentiaires est le fruit d'une longue évolution qu'il convient de retracer afin de mieux appréhender la question de la pertinence des sanctions. Pour comprendre l'évolution de la matière, il faut s'attacher à connaître celle qui entoure la peine d'emprisonnement. Lorsque le Code pénal de 1810 fait de la peine de prison une peine qui se veut afflictive et infamante, le régime disciplinaire carcéral devient un outil de l'expiation ; lorsque la peine de prison a pour principal objectif de rendre meilleur la personne incarcérée, le régime disciplinaire carcéral devient un outil d'amendement du condamné ; enfin, lorsque la peine de prison se veut tourner vers l'avenir dans un

---

6 F. FERNANDEZ, « *Lorsque la prison (se) rend justice, le traitement contemporain de l'indiscipline carcérale* » dans *Déviance et société*, 2015, p. 379 à 404

7 J.P. CERE, *Droit disciplinaire pénitentiaire*, L'Harmattan, 2011

objectif de réinsertion, le régime disciplinaire carcéral s'assouplit.

Partant du principe que « *le traitement infligé au prisonnier (...) doit être humain, exempt de toute vexation et tendre principalement à son instruction générale et professionnelle et à son amélioration* », la réforme AMOR (1945) a permis la mise en place d'un régime disciplinaire moins strict et plus humain. Cette première évolution doit être mise en perspective avec l'entrée en vigueur en France, huit ans plus tard, de la Convention Européenne de Sauvegarde des Droits de l'Homme (CESDH). C'est dans ce contexte qu'en 1969, la sanction de quartier disciplinaire est réduite de 90 à 45 jours maximum pour les infractions les plus graves ; qu'en 1972, est décidé l'interdiction de toute punition collective ou encore qu'en 1975, les punitions disciplinaires sont requalifiées en sanctions disciplinaires. S'il ne fait nul doute que cette première réforme a permis d'accroître les droits des personnes incarcérées, l'assujettissement de la discipline pénitentiaire au droit ne s'est produit que plus tard.

Dans un premier temps, le Conseil d'État admet d'examiner la légalité des sanctions disciplinaires. Dans un célèbre arrêt Marie du 17 février 1995, la Haute juridiction pose le principe selon lequel la sanction de placement au quartier disciplinaire (QD) ne constitue plus une simple mesure d'ordre intérieur mais devient une mesure susceptible de recours. Il s'agit là d'un véritable bouleversement dans la procédure disciplinaire. Puis, dans la continuité de ce premier mouvement, le décret du 2 avril 1996 relatif au régime disciplinaire des détenus voit le jour. Ce décret énonce les fautes disciplinaires qui peuvent être retenues contre la population pénale. A l'instar des infractions pénales, les fautes sont réparties en trois degrés de gravité et sanctionnées de manière générale ou spécifique. Sans retirer le caractère novateur et empreint de progrès de ces avancées, il n'en reste pas moins que ces dernières restent encore de nature réglementaire. Aussi paradoxal que cela puisse paraître, c'est bien grâce à une loi totalement étrangère à l'administration pénitentiaire que la procédure disciplinaire a connu une évolution nouvelle considérable. En effet, l'article 24 de la loi du 12 avril 2000 relative aux droits des citoyens dans leurs relations avec les administrations est

venu conférer le droit aux détenus d'être assistés d'un avocat ou d'un mandataire dès lors qu'une décision individuelle restreignant l'exercice d'une liberté ou infligeant une sanction est prise à leur encontre. Dans le cadre de la procédure disciplinaire, cette disposition a ainsi permis l'entrée de l'avocat dans les CDD et, plus généralement, l'introduction du principe du contradictoire et des droits de la défense en détention. Abrogé par l'ordonnance du 23 octobre 2015, l'article 24 est aujourd'hui remplacé par l'article L122-1 du code des relations entre le public et l'administration (CRPA).

Dans la continuité de cette évolution législative, et au vu du contexte international (adoption des règles pénitentiaires européennes en 2006), juridique (un droit pénitentiaire essentiellement réglementaire) et politique (médiatisation du débat sur les prisons suite à la publication de quatre rapports parlementaires<sup>8</sup>), la France se dote d'une loi pénitentiaire. Promulguée le 24 novembre 2009, cette loi est néanmoins considérée comme « une nouvelle occasion manquée »<sup>9</sup>, notamment dans le domaine disciplinaire. Dans son article 91, la loi pénitentiaire institue les peines de quartier disciplinaire et de confinement ainsi que leur durée maximale. De plus, il renvoie à un décret en Conseil d'État le soin de fixer le contenu des fautes et les différentes sanctions disciplinaires encourues avec pour seules limites de ne pas définir des sanctions portant atteinte aux droits et libertés des personnes détenues dans les limites inhérentes aux contraintes de la détention. Par la mise en place d'un tel dispositif, jugé conforme à la Constitution par le Conseil constitutionnel<sup>10</sup>, la loi pénitentiaire a pu décevoir certains auteurs qui attendaient une élévation au niveau législatif du droit disciplinaire<sup>11</sup>. La circulaire de la Direction de l'administration pénitentiaire en date du 9 juin 2011 est, quant à elle, venue abroger celle du 2 avril 1996 évoquée précédemment et présenter le régime disciplinaire applicable aux personnes détenues majeures. Cette circulaire était applicable jusqu'à la réforme récente qui vient à nouveau modifier la procédure

---

8 Rapports Canivet, Farges, Assemblée nationale, Sénat

9 M. GIACOPELLI, « Le contenu de la loi pénitentiaire : des avancées encore insuffisantes », RFDA 2010, p. 25-34

10 Conseil constitutionnel, 19 novembre 2009, décision n°2009-593 DC

11 M. GIACOPELLI, « Le contenu de la loi pénitentiaire : des avancées encore insuffisantes », RFDA 2010, p. 25-34

disciplinaire des personnes incarcérées.

L'évolution du droit disciplinaire en prise avec l'évolution carcérale toute entière est bien souvent l'un des signes annonciateur des crises qu'il traverse. L'administration pénitentiaire l'a constaté encore récemment. Au début de l'année 2018, un mouvement social est venu bouleverser le quotidien des établissements pénitentiaires. La gestion de certains établissements pénitentiaires par les forces de l'ordre en est la preuve. Outre la revalorisation de son statut, ce mouvement a été l'occasion pour le personnel pénitentiaire de revendiquer une amélioration des conditions de travail et, par là même, des progrès sécuritaires. Ce mouvement a incité le Gouvernement à revoir certains aspects de la procédure disciplinaire des personnes incarcérées. C'est ainsi que le décret n°2019-98 du 13 février 2019 est venu modifier les dispositions du CPP relatives au régime disciplinaire des personnes détenues. Entré en vigueur le 15 mars 2019, ce décret s'inscrit dans une démarche globale de plus grande sévérité envers la population pénale mais il constitue également un moyen de restaurer l'autorité des personnels. A l'image des nouvelles infractions nées en droit pénal, la procédure disciplinaire se modernise avec la création de deux nouveaux types de fautes, à savoir tous les comportements impliquant l'utilisation de nouvelles technologies (ex : la captation d'images par quelque moyen que ce soit) ainsi que les attitudes qui promeuvent la commission d'actes de terrorisme. De plus, certaines fautes du 3<sup>ème</sup> degré sont requalifiées en faute du 2<sup>ème</sup> degré tout comme certaines fautes du 2<sup>ème</sup> degré passent dans la catégorie des fautes du 1<sup>er</sup> degré. Par conséquent, lors de la CDD, le président pourra sanctionner plus sévèrement certaines fautes telles que les violences, les insultes ou les menaces. Enfin, parmi les changements les plus significatifs de la réforme se trouve la réduction considérable des sanctions anciennement dénommées « sanctions spécifiques ». Seule subsiste la suppression de l'accès au parloir sans dispositif de séparation. Pour toutes les autres sanctions (déclassement ou suspension d'un emploi ou d'une formation ...), elles sont désormais utilisées comme sanctions dites générales, permettant ainsi au président de la CDD de disposer d'un panel de sanctions plus large qu'avant. Mais, la sévérité annoncée de cette réforme permettra t-elle de rendre la

sanction disciplinaire plus efficace ? Il semble que le problème soit plus complexe.

Le prononcé d'une sanction disciplinaire participe indéniablement au maintien ou au rétablissement de l'ordre et de la discipline en détention. Mais réduire la sanction à ce seul objectif est réducteur. Le maintien de l'ordre ne passe pas nécessairement par le prononcé d'une sanction. Ce constat conduit à s'interroger sur le sens donné à la sanction disciplinaire en se demandant quelle est la place qu'occupe aujourd'hui la sanction dans le maintien de la discipline carcérale ?

Tantôt effacée, tantôt détournée, la sanction disciplinaire telle que prévue par le code de procédure pénale est aujourd'hui fortement discréditée (partie 1). Cet état de fait a conduit au développement d'autres mécanismes venus la concurrencer (partie 2).

## **PARTIE 1 : Une sanction disciplinaire discréditée**

« Prévention », « répression », « dissuasion ». Si ces trois maîtres-mots ont jusque-là permis de qualifier le rôle joué par la sanction disciplinaire au sein des détentions, il semble qu'aujourd'hui, la prévention, la répression et la dissuasion ne passent plus nécessairement par le prononcé d'une sanction. La sanction disciplinaire perd de sa valeur. Deux raisons peuvent venir expliquer ce phénomène : elle semble juridiquement contestée (section 1) et professionnellement discutable (section 2).

### **Section 1 : Une valeur juridique contestée**

En cas d'incident au sein de la détention, le système répressif qui se met en place est complexe. Une faute peut donner lieu au prononcé de plusieurs sanctions. Ce cumul de la répression participe à la dévalorisation de la sanction disciplinaire (§1). Cette dernière peine ainsi à jouer le rôle qu'elle doit jouer. Il en va de même lorsqu'elle devient le support d'une volonté politique (§2).

#### **§1 : La dévalorisation de la sanction par le cumul de la répression**

Dès lors qu'une faute disciplinaire fait l'objet d'un passage en commission de discipline, la personne détenue auteur des faits peut se voir doublement sanctionnée par le chef d'établissement : c'est le jeu du cumul des sanctions dites « générales » et « spécifiques » (A). De surcroît, toute personne incarcérée reste sous le contrôle d'un magistrat, qu'il s'agisse du Procureur de la République, du juge d'instruction ou du juge de l'application des peines. Par conséquent, il n'est pas rare que le détenu se voit infliger, en plus de la ou des sanction(s) disciplinaire(s) prononcée(s) par le chef d'établissement, une sanction pénale qui vient s'ajouter au précédent dispositif. On assiste alors à un cumul de sanctions disciplinaires et pénales (B).

A) Le cumul des sanctions dites « générales » et « spécifiques »

Le régime des sanctions disciplinaires des personnes détenues majeures est aujourd'hui fixé par le décret du 13 février 2019<sup>12</sup>. Résultant d'un mouvement social d'ampleur exercé par le personnel pénitentiaire un an auparavant, ce texte est venu apporter d'importantes modifications au régime des sanctions disciplinaires alors en vigueur jusque-là. L'étude de ces modifications permet de se rendre compte que la réforme confirme cet attachement au cumul des sanctions disciplinaires.

L'article R57-7-33 du CPP prévoit qu'en cas de faute disciplinaire, les sanctions applicables sont l'avertissement , l'interdiction de recevoir un soutien financier de l'extérieur pendant une période maximale de 2 mois , l'interdiction, pour une période de 2 mois maximum, d'effectuer des achats en cantines, sauf certains produits de première nécessité (hygiène, nécessaire de correspondance et tabac) , la privation d'un appareil acheté ou loué par l'intermédiaire de l'administration pendant une durée maximale d'un mois , la privation de toute activité sportive, culturelle ou de loisirs pendant un mois maximum , l'exécution d'un travail collectif de nettoyage, de remise en état ou d'entretien pendant 40 heures maximum et avec le consentement préalable de la personne détenue , le confinement en cellule individuelle ordinaire cumulé avec l'interdiction de détenir, pendant la durée de la sanction, tout appareil acheté ou loué par l'intermédiaire de l'administration et enfin, le placement au quartier disciplinaire.

L'article R57-7-34 du CPP prévoit, quant à lui, d'autres sanctions qui peuvent également être prononcées en sus des sanctions énoncées précédemment. Elles sont au nombre de trois, à savoir la suspension d'un emploi ou d'une formation pendant une durée ne pouvant excéder 8 jours , le déclassement d'un emploi ou d'une formation , la mise en place pendant une période maximum de 4 mois d'un parloir hygiaphone (le parloir de la personne détenue devra nécessairement se dérouler dans un local équipé d'une vitre afin d'éviter tout contact entre la personne incarcérée et son visiteur). Cette

<sup>12</sup> Décret n°2019-98 du 13 février 2019 modifiant les dispositions réglementaires du code de procédure pénale relatives au régime disciplinaire des personnes détenues

dernière sanction ne peut être prononcée que lorsque la faute disciplinaire reprochée a été commise au cours ou à l'occasion d'une visite au parloir.

Avant la réforme de février 2019, les sanctions de l'article R57-7-33 du CPP étaient considérées comme générales car elles pouvaient être prononcées « quelles que soient les circonstances dans lesquelles la faute disciplinaire considérée [avait] été commise »<sup>13</sup>. Autrement dit, ces sanctions pouvaient s'appliquer à tous les types de fautes. A l'inverse, les sanctions qui étaient énoncées dans l'article R57-7-34 du CPP étaient dénommées « sanctions spécifiques » car leur prononcé était lié aux circonstances dans lesquelles la faute avait été commise. La délimitation était donc claire : les sanctions générales étaient énoncées dans l'article R57-7-33 du CPP et les sanctions spécifiques dans l'article R57-7-34 du CPP, une sanction spécifique pouvant se cumuler avec une sanction générale.

La réforme récente a maintenu la numérotation desdits articles mais il semble difficile aujourd'hui de parler de « sanctions générales » et de « sanctions spécifiques ». En effet, si les sanctions énoncées dans l'article R57-7-33 du CPP continuent à s'appliquer à toutes les fautes, les sanctions de suspension et de déclassement d'un emploi ou d'une formation énoncées à l'article R57-7-34 du CPP peuvent également désormais s'appliquer à toutes les fautes puisque la phrase anciennement juxtaposée à ces deux sanctions et stipulant que ces sanctions pouvaient s'appliquer que « lorsque la faute disciplinaire [avait] été commise au cours ou à l'occasion de l'activité considérée » a été supprimée. Désormais, la suspension et le déclassement d'un emploi ou d'une formation peut être prononcé pour tous les types de fautes et peuvent donc être qualifiées de « sanctions générales » alors même qu'elles sont énoncées dans l'article R57-7-34 du CPP. A l'heure actuelle, subsiste donc une seule sanction dite « spécifique » à savoir la mise en place d'un parloir avec dispositif de séparation.

---

13 Circulaire NOR : JUSK1140024C du 9 juin 2011 relative au régime disciplinaire des personnes détenues majeures

La question qui se pose est alors la suivante : n'aurait-il pas été plus simple pour le législateur et plus lisible pour l'administration de faire basculer la suspension et le déclassement d'un emploi au sein de l'article R57-7-33 afin de pouvoir maintenir cette dualité dans la classification des sanctions (générales et spécifiques) ? Si le législateur avait procédé ainsi, le cumul des sanctions n'aurait plus été possible. Par exemple, lors de la commission de discipline, il aurait été impossible pour le chef d'établissement de prononcer un déclassement d'un emploi ainsi qu'un placement au quartier disciplinaire. Par conséquent, si cette nouvelle répartition rend sans doute moins lisible de prime abord la lecture des sanctions pouvant être prononcées, il semble évident que le principe du cumul a été maintenu volontairement. Il s'est d'ailleurs fait dans un mouvement de plus grande sévérité puisque désormais, un détenu peut être déclassé de son emploi ou de sa formation même si la faute commise n'est pas en lien avec son activité. A ce cumul des sanctions disciplinaires s'ajoute un cumul de la sanction disciplinaire avec la sanction pénale.

#### B) Le cumul des sanctions disciplinaires et pénales

« Nul ne peut être poursuivi ou puni pénalement à raison des mêmes faits ». Principe cardinal de la procédure pénale française, le principe non bis in idem offre au justiciable une grande sécurité en ce qu'il permet d'éviter qu'il soit jugé deux fois pour le même comportement. En énonçant que « l'action publique pour l'application de la peine s'éteint par (...) la chose jugée » l'article 6 du CPP en est la parfaite illustration. Cependant, en droit français, le principe non bis in idem ne s'applique que pour des décisions rendues par les juridictions répressives c'est-à-dire que le principe interdit de poursuivre pénalement à raison des mêmes faits uniquement celui qui a déjà fait l'objet d'une décision répressive irrévocable. Il faut déduire de ce principe qu'une décision d'une autorité disciplinaire ne fait pas obstacle à des poursuites pénales. La discipline pénitentiaire ne fait pas figure d'exception.

Face à un incident, le chef d'établissement dispose d'un pouvoir discrétionnaire quant à la suite à donner à cet incident. De faible gravité, l'incident sera classé sans suite et le détenu ne se verra infliger aucune sanction, si ce n'est un rappel du règlement intérieur. Dans ce cas, l'autorité judiciaire reste dans l'ignorance de ce qui s'est passé ce qui n'entraîne aucune conséquence pour la personne incarcérée. En revanche, le chef d'établissement peut également, et c'est notamment le cas lors d'incident majeur tel qu'une agression sur personnel, décider de poursuivre l'incident. Dans ce cas, et dès lors que l'incident est jugé grave parce qu'il touche « à l'ordre, à la discipline ou à la sécurité pénitentiaire », le chef d'établissement a l'obligation d'en avertir le Procureur de la République, le directeur interrégional des services pénitentiaires (DISP) ainsi que le magistrat instructeur si l'auteur des faits est un prévenu ou le juge de l'application des peines si c'est un condamné<sup>14</sup>. Afin que cette information puisse être diffusée le plus rapidement et le plus efficacement possible, la Direction interrégionale des services pénitentiaires de Paris a mis en place un système de formulaire appelé « fiche incident » (annexe 1). En cas d'incident, la fiche doit être diffusée aux autorités judiciaires et pénitentiaires dans les 48 heures maximum. Il existe une fiche incident pour chaque catégorie d'incident (ex : violences sur personnel, dégradation ...). Certains incidents ne font l'objet d'aucune fiche type (ex : le tapage). Ainsi, par le biais des fiches incidents, la DISP de Paris a sélectionné en amont les incidents qu'elle souhaite voir remonter aux autorités judiciaires et ceux de moindre gravité qui peuvent rester cantonner à la détention. L'efficacité d'un tel mécanisme est à souligner en raison du fait que l'article 721 du CPP fait de la « mauvaise conduite » le motif de retrait des crédits de réduction de peine (CRP). Or, ce terme n'est pas défini par le législateur et laisse donc une grande place à l'interprétation. Mais, comme l'a souligné Martine HERZOG – EVANS, si la formule reste peu claire, « *il existe peu de doute quant à son contenu exact : il s'agit toujours de la violation de normes disciplinaires et ayant fait l'objet de décisions de sanction de la part de la commission de discipline* »<sup>15</sup>. Cette communication aux autorités judiciaires a pour conséquence directe l'application de sanctions pénales qui

---

14 Art. D280 du CPP

15 M. HERZOG-EVANS, Retrait des CRP pour « mauvaise conduite » : imprécision substantielle et violation du procès équitable, AJ Pénal 2014, p.545

viennent se cumuler à la sanction disciplinaire.

Pour une seule et même faute disciplinaire, la personne détenue peut se voir sanctionner à plusieurs reprises. Le Procureur de la République peut décider de poursuivre l'auteur des faits car le comportement reproché constitue une nouvelle infraction pénale. Par conséquent, en plus de la sanction disciplinaire, l'intéressé voit une nouvelle affaire inscrite sur sa fiche pénale. De même, le juge de l'application des peines, sur réquisition du Procureur de la République ou suite à une saisie du chef d'établissement, prendra quasi systématiquement une décision de retrait de crédit de réduction de peine<sup>16</sup>. Le 27 mars 1997, la chambre criminelle a eu à se prononcer sur la nature de ces CRP et a déclaré que le placement au quartier disciplinaire et l'éventuelle perte de réduction de peine qui en résulte n'étaient « pas des condamnations supplémentaires pour la même infraction, mais seulement des modalités d'exécution d'un emprisonnement antérieurement prononcé pour d'autres faits ». La sanction disciplinaire constitue donc pour la cour une modalité d'exécution de la peine et n'est pas considérée comme une nouvelle peine. Pour autant, si le raisonnement juridique est facilement compréhensible, la conséquence du retrait de CRP pour la personne détenue est l'allongement de la durée de sa peine. L'intéressé se voit ainsi sanctionner d'une voire de deux sanctions disciplinaires et voit en plus sa peine initiale se rallonger, même s'il avait connaissance en amont du risque qu'il prenait s'il commettait la faute reprochée.

Cette vision restrictive de la sanction disciplinaire comme simple modalité d'exécution d'un emprisonnement antérieurement prononcé pour d'autres faits fait débat. En effet, certains estiment que le placement au quartier disciplinaire est une sanction lourde qui aggrave considérablement les conditions de détention. Les défenseurs de cette théorie estiment qu'une telle sanction peut engendrer des dommages physiques et/ou psychologiques. C'est la raison pour laquelle la sanction de quartier disciplinaire serait de nature pénale. Cette vision plus large de la sanction disciplinaire permettrait de

---

<sup>16</sup> Article 721 du CPP

faire entrer le contentieux disciplinaire dans le champ d'application de l'article 6 de la CESDH ce qui aurait pour conséquence non négligeable de pouvoir appliquer la règle non bis in idem ce qui n'est pas le cas à l'heure actuelle. Cette position est loin d'être majoritaire pour le moment. Cependant, elle a le mérite de relancer le débat sur la question de la pertinence des sanctions disciplinaires et pénales.

Le principe non bis in idem est souvent étudié sous son approche procédurale qui permet d'éviter qu'une personne soit jugée deux fois pour un même comportement. Cependant, il est également intéressant de se pencher sur l'acceptation matérielle de ce principe. L'idée qui se présente en arrière fond dans le principe non bis in idem est la volonté d'adapter la sanction au comportement reproché afin que la répression soit proportionnelle au fait reproché. Et pourquoi souhaiter une telle proportionnalité ? Afin que la sanction soit mieux comprise par celui qui la reçoit. D'ailleurs, les règles pénitentiaires européennes (RPE), en déclarant qu'« *aucun détenu ne peut être puni deux fois pour les mêmes faits ou la même conduite* » (règle 63) incitent les autorités à adopter une telle approche. C'est en tout cas l'approche en vigueur dans le système pénitentiaire anglo-gallois qui prône la règle du non-cumul des sanctions disciplinaires et pénales<sup>17</sup>, donnant ainsi plus de valeur à la sanction unique prononcée.

Avec un tel principe de cumul des sanctions (générales ou spécifiques, disciplinaires ou pénales), le système français noie la sanction disciplinaire au milieu de tout un arsenal répressif qui fait que la personne détenue est souvent plongée dans un sentiment d'injustice et d'incompréhension. A l'avenir, ce sentiment risque d'être exacerbé suite à la mise en place d'une nouvelle procédure disciplinaire dans laquelle la sanction disciplinaire est devenue un instrument au service d'une volonté politique.

---

17 J. FALXA, Cumul des sanctions disciplinaires pénitentiaires et pénales pour les mêmes faits, AJ Pénal 2017, p.145

## §2 : La sanction disciplinaire au service d'une volonté politique

L'actualité pénitentiaire de ces deux dernières années a mis en exergue une saturation chez le personnel qui a fait état de nombreuses revendications. C'est ainsi dans un objectif louable de vouloir restaurer l'autorité des personnels (A) que le pouvoir politique a fait le choix, somme toute critiquable, de réformer les sanctions disciplinaires applicables aux personnes détenues (B).

### A) Un objectif salubre : restaurer l'autorité des personnels

Le 11 janvier 2018, trois surveillants pénitentiaires sont victimes d'une agression à l'arme blanche par un détenu au centre pénitentiaire de Vendin-le-Vieil dans le Pas-de-Calais. Cette agression est à l'origine d'un mouvement social national chez le personnel : pendant plusieurs semaines, les établissements pénitentiaires ont fait l'objet de blocages, total ou partiel, entraînant même dans certains établissements la gestion de la détention par les forces de l'ordre. Lors de ce mouvement d'ampleur, il était essentiellement et classiquement revendiqué davantage de moyens pour le personnel afin que celui-ci puisse exercer son travail dans des conditions de sécurité optimales. La réforme de la procédure disciplinaire entrée en vigueur le 15 mars 2019 est une conséquence directe de ce mouvement social. Si les axes nouveaux de cette réforme sont nombreux, et passent notamment par l'adaptation et la modernisation de la procédure disciplinaire avec l'apparition de fautes relatives à l'utilisation de nouvelles technologies en détention ou la reconnaissance de fautes permettant de lutter contre toute forme de terrorisme, l'objectif premier de cette réforme reste la restauration de l'autorité des personnels.

Mais pourquoi vouloir restaurer l'autorité des personnels ? Est-elle réellement en danger au sein des détentions ? L'article 12 de la loi pénitentiaire du 24 novembre 2009 énonce que « *dans le cadre de leur mission de sécurité, [les personnels de surveillance de l'administration pénitentiaire] veillent au respect de l'intégrité physique des*

*personnes privées de liberté et participent à l'individualisation de leur peine ainsi qu'à leur réinsertion* ». Le surveillant pénitentiaire se voit ainsi octroyer deux missions par la loi pénitentiaire : une mission de sécurité et une mission de réinsertion. Si le surveillant a souvent tendance à considérer qu'il n'est présent sur la coursoive que pour assurer la sécurité de la détention, il prend progressivement conscience de sa mission de réinsertion. En effet, prendre le temps d'expliquer à un détenu qu'il refuse de faire passer un objet d'une cellule à une autre parce que c'est interdit par le règlement intérieur fait déjà partie de sa mission de réinsertion. Mais, face à l'augmentation croissante du nombre de personnes placées sous-main de justice, le surveillant n'a plus le temps d'assurer ses missions. Au 1er juillet 2019, le nombre de personnes détenues écrouées était de 71 710 pour 61 105 places<sup>18</sup>. Face à ce constat, le surveillant est souvent perçu par la population carcérale comme un simple « porte clé » et donc décrédibiliser aux yeux des détenus qui prennent de plus en plus l'habitude d'exiger de parler à un « chef ». Ils en oublient que leur premier interlocuteur reste le surveillant et qu'il peut lui même très souvent régler le problème exposé.

De plus, si l'on s'attache à la définition du terme « autorité », cette dernière désigne le pouvoir de commander, d'obliger à quelque chose, d'être obéi. L'autorité implique souvent une notion de légitimité. Cette définition est importante face à la perception que le surveillant peut avoir de son métier aujourd'hui. Sur le terrain, il n'est pas rare d'observer des agents tout juste sortis de l'école nationale d'administration pénitentiaire craindre de donner une réponse négative à un détenu soit parce qu'ils ne connaissent pas assez le règlement intérieur pour être en capacité de savoir si la demande du détenu peut ou doit être refusée, soit parce qu'ils partent du principe que si le détenu leur dit c'est que cela doit être vrai, sans prendre la peine de vérifier. Certains détenus jouent du temps depuis lequel ils sont incarcérés pour faire comprendre aux jeunes agents que ce n'est pas eux qui vont leur imposer des règles. Il ressort souvent de certaines situations sur le terrain que le surveillant ne semble pas se sentir assez légitime pour exercer ce métier.

<sup>18</sup> [http://www.justice.gouv.fr/art\\_pix/Statistique\\_juillet\\_2019\\_trim.pdf](http://www.justice.gouv.fr/art_pix/Statistique_juillet_2019_trim.pdf)

A travers ces exemples, il ressort effectivement qu'à l'heure actuelle, l'autorité des personnels est mise à mal au sein des détentions. L'objectif affiché par le pouvoir politique de vouloir restaurer l'autorité des personnels au sein des détentions est donc un objectif louable en ce qu'il semble nécessaire et primordial à l'heure actuelle. Cependant, utiliser les sanctions disciplinaires comme socle de cet objectif semble être un moyen totalement inadapté.

### B) Un moyen inadéquat : réformer les sanctions disciplinaires

Le décret du 13 février 2019 fait preuve de plus de sévérité vis-à-vis de la population carcérale. En effet, tant dans la réforme des fautes disciplinaires (nombre de fautes disciplinaires avant classées en faute du 2ème degré passent en faute du 1er degré) que dans celle des sanctions disciplinaires telle que nous l'avons étudié précédemment, le décret du 13 février 2019 se montre bien plus strict qu'auparavant. Pour autant, il semble que cette volonté du pouvoir politique d'utiliser la sanction disciplinaire pour restaurer l'autorité des personnels est un moyen qui ne peut être approuvé pour diverses raisons.

Restaurer l'autorité des personnels en réformant les sanctions disciplinaires et en les rendant plus sévères pour la personne détenue est une technique qui semble vouée à l'échec. En effet, par cette technique, le pouvoir politique agit en aval de la problématique d'autorité que peuvent rencontrer les surveillants. Il aurait dû agir en amont. A chaque incident d'agression grave sur personnel, il est fait état par les organismes syndicaux notamment, du manque de moyens et surtout du manque de personnels au sein des détentions. Le pouvoir politique a donc toujours eu tendance à agir sur cette problématique en prônant une augmentation du taux de recrutement, sans oublier que l'augmentation de ce taux se fait souvent dans l'urgence sans prise en compte d'autres aspects que va engendrer un recrutement massif. En agissant ainsi, le pouvoir politique agit sur la quantité mais c'est la qualité du recrutement qui s'en trouve

détériorée. Par conséquent, que ce soit à l'école ou sur le terrain, il est plus difficile de prendre le temps de former les agents. Ils arrivent donc souvent sur le terrain avec très peu de connaissances sur le fonctionnement de la détention et par conséquent, ont très peu confiance en eux. Les détenus le ressentent et profitent de la situation. Face à cette situation, durcir les sanctions disciplinaires applicables aux personnes détenues n'a pas grand effet.

De plus, le système répressif tel qu'il existait avant la réforme semblait complet et efficace. La preuve en est que le contenu des sanctions est resté le même, seuls leur champ d'application a été élargi pour s'appliquer à un panel plus large de fautes. La difficulté qui se pose au sein des établissements pénitentiaires n'est pas le manque d'arsenal répressif mais le délai de traitement des incidents. En effet, un surveillant va rédiger un compte rendu d'incident mais ce rapport ne sera souvent poursuivi que trois ou quatre mois plus tard. Par conséquent, l'autorité de l'agent peut effectivement être remise en cause si son compte rendu d'incident n'est pas traité ou est traité trop tard car le détenu pensera qu'il a gagné face au surveillant. En ce sens, le durcissement des sanctions disciplinaires n'a pas non plus grand effet sur cette situation.

Enfin, en s'attachant à durcir les sanctions disciplinaires pour restaurer l'autorité des personnels, le pouvoir politique adopte une vision très réductrice de la notion d'autorité. Il semble ainsi considérer que l'autorité du personnel passe essentiellement par la sanction qui sera prononcée à l'égard d'un détenu qui a commis une faute et en oublie l'autorité que peut avoir le personnel sans nécessairement passer par la rédaction d'un compte rendu d'incident ni par une sanction. D'ailleurs, la plupart du temps, la rédaction d'un rapport d'incident, le passage en commission de discipline voire l'application d'une sanction fait perdre une certaine crédibilité au surveillant rédacteur, le détenu partant du principe que le problème aurait pu se régler autrement. C'est ainsi que la valeur professionnelle de la sanction disciplinaire est aujourd'hui discutable.

## **Section 2 : Une valeur professionnelle discutable**

Le processus disciplinaire répond à un ordre chronologique bien précis dans lequel l'existence d'une sanction dépend uniquement de l'évaluation en opportunité que fera le surveillant face à un incident (§1). La sanction n'est donc pas la seule issue possible. Mais, si sanction il y a, l'enjeu qu'elle représente ne sera plus l'unique répression du détenu. Un déplacement de l'enjeu de la sanction est opéré par l'encadrement (§2).

### **§1 : L'évaluation en opportunité par le surveillant**

De par ses missions, le surveillant est le premier personnel pénitentiaire à être en contact avec la personne détenue. Il est donc le plus souvent la première victime ou le premier témoin lorsqu'une faute disciplinaire doit être constatée et aura ainsi le choix dans la réponse qu'il convient d'apporter (A). Ce choix officieux que le surveillant s'octroie entraîne le développement, quelque peu problématique, de sanctions de substitution (B).

#### **A) Le choix d'une réponse interpersonnelle plutôt qu'institutionnelle**

L'article 2 de la loi pénitentiaire énonce que « *le service public pénitentiaire participe à l'exécution des décisions pénales. Il contribue à l'insertion ou à la réinsertion des personnes qui lui sont confiées par l'autorité judiciaire, à la prévention de la récidive et à la sécurité publique dans le respect des intérêts de la société, des droits des victimes et des droits des personnes détenues. Il est organisé de manière à assurer l'individualisation et l'aménagement des peines des personnes condamnées* ». La peine d'emprisonnement a ainsi pour fonction l'insertion ou la réinsertion des personnes détenues, la prévention de la récidive et le maintien de l'ordre. Il est nécessaire de souligner que dans les fonctions attachées à la peine d'emprisonnement on

retrouve les missions du surveillant énoncées précédemment à savoir la mission de sécurité ainsi que la mission de réinsertion. Ce n'est pas un hasard. En effet, le rôle du surveillant au quotidien dépend directement de la conception que l'État va se faire de la peine d'emprisonnement. Si le but de l'incarcération est de punir, le surveillant privilégiera davantage une réponse institutionnelle face à un incident alors que si le but de l'incarcération est la réinsertion, les missions du surveillant seront davantage tournées vers l'écoute et la gestion apaisée des conflits. Le problème qui se pose à l'heure actuelle est celui de la coexistence entre les missions de réinsertion et les missions de sécurité. Il arrive encore que dans l'esprit général des personnels pénitentiaires comme de la population carcérale, le surveillant en est encore réduit à un rôle de surveillance et de sécurité, la mission de réinsertion appartenant au conseiller pénitentiaire d'insertion et de probation. Pour autant, ce cliché tend progressivement à s'estomper, le surveillant pouvant recourir au compte rendu d'incident plusieurs fois par jour ne l'utilise qu'avec parcimonie pour deux raisons essentielles : la priorisation de l'ordre négocié<sup>19</sup> et la judiciarisation de la procédure.

La latitude dont va disposer le surveillant face à un incident dépendra de l'intensité de cet incident. Plus l'incident est grave, moins le surveillant sera seul dans sa décision sur l'opportunité de faire remonter ou non l'incident : en cas d'agression sur personnel ou de feu de cellule par exemple, l'incident sera très vite rendu visible par l'appel de renfort. Le surveillant recevra alors l'ordre de sa hiérarchie de rédiger un compte rendu d'incident. Le choix que peut avoir le surveillant dans la réponse à apporter à un incident concernera surtout des comportements plus courants tels que le fait de vouloir faire passer un objet d'une cellule à une autre, le tutoiement ou encore le fait de discuter lors de mouvements collectifs. Il est évident que face à ce genre de comportement, le seuil de tolérance est variable d'un surveillant à un autre. Lorsqu'un tel comportement se produit, le but est évidemment d'éviter qu'il ne se reproduise dans l'avenir. Les surveillants tout juste arrivés sur le terrain auront souvent tendance à procéder à la rédaction d'un compte rendu d'incident, appliquant ainsi de manière stricte

<sup>19</sup> C. ROSTAING « L'ordre négocié en prison : ouvrir la boîte noire du processus disciplinaire », in Droit et société, 2014, p. 303

le règlement intérieur du fait de « leur manque d'expérience des rapports humains en général et de la gestion d'une population pénitentiaire en particulier »<sup>20</sup>. Il est alors difficile de leur reprocher puisqu'ils appliquent la règle. A l'inverse, les surveillants plus expérimentés expliqueront que la rédaction d'un compte rendu d'incident aura tendance à braquer le détenu et que cette attitude risque de rendre difficile les relations futures avec ce même détenu : « lors du tri des CRI, Eric, le chef de détention de la maison d'arrêt classe « sans suite » le rapport rédigé par un élève pour refus d'obtempérer : « c'est sûr qu'un surveillant titulaire ne lui aurait pas fait de rapport pour ça ! (Il lit) « Le détenu a refusé d'enlever sa serviette qui couvrait sa fenêtre ». Bon on l'enlève et puis c'est tout »<sup>21</sup>. Corinne ROSTAING distingue ainsi le surveillant qui s'inscrit dans un rapport au travail missionnaire de celui qui s'inscrit dans un rapport plus statutaire au métier. Ainsi, le premier acceptera de négocier facilement les règles en donnant ainsi la priorité à sa relation avec le détenu en ne recourant qu'occasionnellement à la sanction pendant que le second s'en tiendra strictement à la lettre du règlement intérieur et aux sanctions proposées. Le rapport entre le surveillant et le détenu est ainsi « centrée sur la relation humaine interindividuelle du face-à-face »<sup>22</sup>.

Le constat suivant lequel le surveillant ne recourt pas de manière systématique au compte rendu d'incident et donc à l'éventualité d'une sanction disciplinaire s'explique également par le poids du formalisme juridique dans la procédure disciplinaire. En effet, de la rédaction du compte rendu d'incident au prononcé de la sanction en passant par la comparution devant la commission de discipline, de nombreuses règles de fond et de forme s'appliquent à la procédure, faisant peser le risque d'un vice de procédure. Ainsi, lors de la rédaction du compte rendu d'incident, le surveillant doit faire preuve d'une grande précision dans les termes employés et dans la retranscription des éléments d'identité, de lieu et de date. Ne sont pas rares les comptes rendus d'incident qui sont classés sans suite en raison d'une erreur sur la date, sur le nom, sur le numéro d'écrou de

---

20 M. HERZOG-EVANS, La gestion du comportement du détenu. Essai de droit pénitentiaire, 1998, p. 228

21 C. ROSTAING « L'ordre négocié en prison : ouvrir la boîte noire du processus disciplinaire », in Droit et société, 2014, p. 303

22 CHAUVENET, BENGUIGUI et ORLIC, Les surveillants de prison, p. 363

la personne détenue ou encore sur le grammage indiqué qui ne correspond pas à la découverte effectuée. Il s'agit d'autant de vices qui vont faire tomber la procédure. Ce formalisme fait peur aux surveillants. Ils sont donc souvent assez frileux au moment de passer à l'étape de la rédaction du compte rendu d'incident et beaucoup préfèrent passer sur l'incident plutôt que d'avoir à rédiger un écrit. Il faut cependant rester vigilant sur la sélection des incidents puisque le refus de rédiger un écrit suite à la constatation d'une faute peut être constitutif d'une faute disciplinaire pour le surveillant. De même, certains agents préfèrent ne pas écrire de compte rendu d'incident, conscients qu'au vu des délais de traitement, l'écrit ne sera pas poursuivi ou ne le sera que beaucoup plus tard ce qui perd de son intérêt à leurs yeux.

Tous ces éléments expliquent le fait que le surveillant, dans sa relation avec la personne détenue, va très souvent privilégier la relation interpersonnelle plutôt qu'institutionnelle. Or, privilégier la relation interpersonnelle ne signifie pas pour autant que le surveillant ne va pas prendre de sanctions vis-à-vis du détenu. Cependant, les sanctions auxquelles il va recourir seront des sanctions de substitution qui peuvent poser problème dans la gestion de la détention.

#### B) Le développement problématique de sanctions de substitution

Comme cela a été évoqué précédemment, lorsqu'un incident d'une particulière gravité se produit, la rédaction d'un compte rendu d'incident est souvent exigée par la hiérarchie ou utilisée par le surveillant qui ne voit d'autre solution que d'entrer dans la voie de la sanction. Pour autant, ce genre d'incident ne pose pas réellement question au surveillant quant à sa gestion. Ce qui est plus problématique dans le quotidien carcéral ce sont tous les comportements qui sont contraires au règlement intérieur sans pour autant pouvoir faire l'objet d'un compte rendu d'incident car le surveillant sait pertinemment qu'il ne sera pas poursuivi, malgré le fait que ce soit des comportements répréhensibles par le code de procédure pénale. Ainsi, si le surveillant surprend un

détenu en train de fumer dans une salle d'attente, il va rarement retranscrire l'incident dans un écrit et préférera recadrer l'intéressé sur le champ. Pour autant, le détenu peut faire preuve d'arrogance lors du recadrage sans pour autant dépasser la limite de l'insulte, de la menace ou de l'injure. Ce comportement peut être sanctionné par la voie de la commission de discipline puisque l'article R57-7-3 1° du CPP considère comme une faute disciplinaire le fait « de ne pas respecter les dispositions du règlement intérieur de l'établissement (...) ». Mais, le surveillant, conscient que malgré l'existence d'une faute disciplinaire, son compte rendu d'incident sera classé sans suite, mettra en place une voire des sanctions de substitution. C'est la raison pour laquelle aujourd'hui le surveillant dispose « *d'infiniment plus de mesures en réaction aux comportements que ne le laissent apparaître les textes* »<sup>23</sup>.

Les deux types de sanction de substitution qui peuvent être mises en place par le surveillant sont deux ordres : soit elles permettent de gêner le détenu dans le déroulement de son quotidien, soit elles constituent un frein au maintien des liens familiaux<sup>24</sup>. Dans les sanctions occultes qui permettent de gêner le détenu dans son quotidien, ces sanctions sont aussi nombreuses que les actes qui rendent dépendant le détenu par rapport au surveillant. Ainsi, pour sanctionner le comportement d'un détenu, le surveillant peut lui refuser de récupérer des cigarettes dans une autre cellule alors même que c'est un gros consommateur de tabac, « omettre » de l'envoyer à son rendez-vous médical en expliquant au médecin que le détenu est couché et qu'il a fait part de son refus de se rendre à sa consultation, multiplier les fouilles corporelles et les fouilles de cellule au prétexte que le surveillant a une suspicion de trafic ... De même, concernant les freins aux liens familiaux, le surveillant peut « oublier » d'aller chercher le détenu à l'heure pour son parloir et s'y rendre seulement plusieurs minutes plus tard ce qui réduit considérablement le temps de sa visite, notamment quand on connaît l'importance du maintien des liens familiaux pour les détenus. Nombre de mesures

---

23 M. HERZOG-EVANS, La gestion du comportement du détenu. Essai de droit pénitentiaire, 1998, p. 19

24 M. HERZOG-EVANS, La gestion du comportement du détenu. Essai de droit pénitentiaire, 1998, p.450-451

considérées comme des sanctions peuvent ainsi être prises à l'égard du détenu irrespectueux. Si ces sanctions ont « l'avantage » de rester occultes notamment aux yeux de la hiérarchie et des magistrats car aucune trace n'est faite de ces sanctions, elles comportent également de nombreux inconvénients pour le détenu justement du fait qu'elles soient prises en toute discrétion.

Le recours à ces types de sanction de substitution apparaît beaucoup plus coercitif que les sanctions prévues par le code de procédure pénale. Cette coercition accrue se constate dans plusieurs aspects. Premièrement, ces sanctions restent imprévisibles pour la personne incarcérée puisqu'elle ne sait pas que cette sanction peut lui être appliquée. Deuxièmement, cette sanction est plus coercitive car sa durée est illimitée dans le temps. En effet, le détenu ne sait pas combien de temps cette sanction mise en place par le surveillant peut durer et il n'est pas rare que si le surveillant décide de recourir à ce type de sanction, il le fasse pour toute la durée d'incarcération du détenu, d'autant plus que certaines sanctions sont en réalité ni plus ni moins qu'une application stricte du règlement à propos de laquelle le détenu ne pourra pas se plaindre. De plus, la coercition accrue de ce genre de procédé réside dans la preuve puisqu'il s'agit d'une sanction non prévue par les textes, elle est toujours occulte et ne peut donc être prouvée par le détenu. Enfin, ce genre de mesures ne peut aucunement faire l'objet d'un recours par la personne détenue pour les raisons évoquées précédemment (aucune preuve).

Si ces comportements qui s'avèrent être plus irrespectueux que dangereux représentent les comportements les plus couramment constatés et sanctionnés en détention, il ne faut pas pour autant occulter le fait que la sanction disciplinaire classique telle qu'elle est prévue par le code de procédure pénale reste la seule sanction visible en ce qu'elle est la seule reconnue par les autorités hiérarchiques et judiciaires. C'est sans doute d'ailleurs la raison pour laquelle le personnel d'encadrement en a fait un réel enjeu de management.

## §2 : Le déplacement de l'enjeu de la sanction par l'encadrement

Régulièrement mis en avant par les médias et les différents mouvements sociaux, le manque de reconnaissance ressenti par le personnel de surveillance est patent. La sanction disciplinaire représente aujourd'hui pour le surveillant un moyen de reconnaissance de son travail par la hiérarchie (A) qui cherche, quant à elle, à rendre visible cette sanction afin de montrer son soutien au personnel qu'elle dirige (B).

### A) La sanction disciplinaire, une reconnaissance attendue par le surveillant

En détention, il est attendu du personnel d'encadrement et de direction de savoir prendre le recul nécessaire sur les situations, conflictuelles ou non, qu'ils peuvent rencontrer au quotidien afin de pouvoir prendre les décisions les plus justes. Par exemple, en cas de déclenchement d'une intervention, l'officier doit examiner la situation avec le plus de hauteur possible afin de déterminer les circonstances exactes de l'incident et pouvoir prendre, le cas échéant, la décision de mise en prévention. Le surveillant, quant à lui, est en permanence au plus proche contact de la population pénale. Il est ainsi la première cible de cette population devenue de plus en plus violente. Cette situation l'empêche ainsi de prendre ce recul pourtant nécessaire. En effet, « en période d'attente sociale répressive »<sup>25</sup>, le surveillant sera satisfait lorsque le détenu sera sanctionné. Pour la majorité des surveillants, la prison doit punir. Cette conception de l'incarcération se retrouve dans le témoignage significatif d'un surveillant pour qui « *les directeurs sont trop sociaux, trop laxistes et du côté des détenus. Ils se laissent embobiner par des détenus qui parlent bien et qui deviennent des petits moutons au moment du rapport. Avant, plus le détenu rouspétait contre la sanction, plus la sanction était aggravée. Aujourd'hui, c'est le contraire et le surveillant est mal vu s'il se montre répressif. On n'a plus confiance car les directeurs suivent davantage les détenus* »<sup>26</sup>. Ces quelques lignes mettent également en exergue un constat de plus en

25 M. HERZOG-EVANS, La gestion du comportement du détenu. Essai de droit pénitentiaire, 1998, p.

19

26 G. DE CONINCK, La formation des surveillants de prison : mission impossible ? L'Harmattan, 2004,

plus fréquent : le surveillant entre dans une sorte de rapport identitaire avec le détenu. Il en vient ainsi à comparer la prise en compte qui est faite de sa situation par la hiérarchie au traitement qui sera accordé au détenu. Ce positionnement est regrettable.

Cette conception répressive que peut avoir le surveillant de la prison s'incarne dans la commission de discipline. Face à cette institution, les attentes du surveillant sont nombreuses. Premièrement, le surveillant espère que la sanction prononcée par le président de la commission disciplinaire viendra en appui de son travail et qu'elle permettra d'affirmer son autorité. Un surveillant expliquera alors que la seule sanction qui permet d'affirmer cette autorité c'est le quartier disciplinaire car « *c'est la seule punition que les détenus comprennent, il faut donc l'accentuer* »<sup>27</sup>. Ensuite, à travers la commission de discipline, les surveillants souhaitent la reconnaissance de leur compétence professionnelle. En effet, un compte rendu d'incident qui ne donne pas lieu à sanction de la personne détenue peut être vécu par le surveillant comme un désaveu. Il peut y voir son incapacité à discerner l'incident sans importance de celui qui mérite une sanction : « *j'en mets pas souvent des rapports, alors quand j'en mets un c'est qu'il doit aller au trou* »<sup>28</sup>. Enfin, lorsque le surveillant s'estime victime du comportement du détenu, il peut espérer trouver dans la commission de discipline une sorte de reconnaissance de ce statut de victime dans le prononcé d'une sanction dans un premier temps puis considérer cette sanction comme la réparation du préjudice qu'il a subi dans un second temps. Cependant, il faut ici souligner que cette attente du surveillant est en totale contradiction avec l'esprit de la commission de discipline. Même si les exigences du procès équitable prennent de plus en plus place au sein de la procédure disciplinaire, l'instance qui l'incarne n'est pas un tribunal dans lequel victime et auteur peuvent se rencontrer.

---

p. 150

27 F. RAGOIN, La commission de discipline des détenus : point de rencontre Direction / surveillants ? Mémoire, Directeur stagiaire, 30ème promotion, p. 30

28 F. RAGOIN, La commission de discipline des détenus : point de rencontre Direction / surveillants ? Mémoire, Directeur stagiaire, 30ème promotion, p. 30

Ainsi, la sanction disciplinaire prononcée à l'encontre d'une personne détenue semble aujourd'hui représenter pour le surveillant l'unique moyen d'évaluation du travail accompli. Si la sanction le satisfait, il aura le sentiment d'avoir exercé sa mission en professionnel respectable ; en revanche, en cas d'absence de sanction ou de sanction insuffisante à ses yeux, il se considérera désavoué. C'est accorder là bien plus d'importance à la sanction disciplinaire que ce qu'elle doit avoir à l'origine mais c'est aussi détourner l'enjeu même de la sanction disciplinaire. Cet enjeu est également mis à mal lorsque la sanction disciplinaire est utilisée par l'encadrement pour devenir un réel élément de management plus qu'un outil de répression.

#### B ) La sanction disciplinaire, une visibilité recherchée par l'encadrement

Le système répressif pénitentiaire est riche. A travers ses articles R57-7-33 et R57-7-34, le code de procédure pénale permet au président de la commission de discipline d'avoir un choix varié lors du prononcé de la sanction. Pour autant, en pratique, ce choix est quasiment réduit à néant. Le quartier disciplinaire reste la sanction par excellence. Pourtant, parmi les autres sanctions prévues, certaines pourraient être tout aussi efficaces dans la prévention de la récidive. En effet, priver une personne détenue de la possibilité de cantiner ses propres produits aurait sans doute un impact plus direct sur le détenu pour qui les cantines représentent une manière de ne pas être totalement soumis à l'institution carcérale et de pouvoir encore garder une certaine liberté, au moins dans le choix de ses repas. Alors comment expliquer que le quartier disciplinaire reste la sanction encore et toujours prononcée par les présidents de commission de discipline ? L'explication la plus logique reste est celle de la visibilité de la sanction. En effet, la privation de cantines ne sera vue et subie que par le détenu concerné par la sanction et, encore faut-il qu'il n'ait pas tout un stock d'avance de nourriture dans sa cellule, faute de quoi il ne subira même pas la sanction. A l'inverse, la sanction de quartier disciplinaire est visible de tous puisque le détenu disparaît de la détention classique pendant plusieurs jours et rompt ainsi avec le fonctionnement

normal de la détention. En revanche, le quartier disciplinaire fait de moins en moins peur à la population carcérale. Il n'est pas rare que les détenus demandent d'eux-mêmes à être emmenés au quartier disciplinaire dès lors qu'une décision prise par les surveillants ou l'encadrement ne les satisfait pas. Il est souvent la solution à l'intolérance à la frustration présente chez certains détenus. Dans ce cas, il est bien évident que la sanction disciplinaire de placement au quartier n'aura pas l'effet escompté sur le détenu qui cherche à y aller. Dans ce cas-là, il semblerait que les conséquences de la sanction sur le comportement du détenu n'ont pas été recherchées alors qu'il s'agit de l'objectif même de la sanction. La visibilité de la sanction a pris le pas sur l'efficacité de cette sanction.

Aujourd'hui, l'ensemble des surveillants est vigilant à la sanction prononcée en commission de discipline. Si la sanction de quartier disciplinaire est visible aux yeux de tous, ce n'est pas le cas des autres sanctions qui restent souvent incomprises lorsqu'elles sont prononcées. Il est alors intéressant de pouvoir mettre en place un système officiel de communication de la décision au surveillant rédacteur du compte rendu d'incident ayant permis la sanction. C'est ici la consécration de la prise en compte des attentes des surveillants. Ils y voient une meilleure reconnaissance de leur travail et une prise en compte d'un sentiment humain de frustration ou de colère que peut ressentir l'agent à la suite du prononcé de la sanction. C'est ce qui a été mis en place à la maison d'arrêt de Fleury – Mérogis. Depuis plusieurs mois, un formulaire a été mis en place afin d'informer l'agent rédacteur du CRI de la sanction qui a été prononcée (annexe 2). Ainsi, à la fin de chaque CDD, le président de la commission remplit ce formulaire et le dépose dans la boîte aux lettres professionnelle de l'agent. La communication est ainsi directe et instantanée. Si ce système a l'avantage de satisfaire aux besoins et aux attentes du surveillant, il présente tout de même l'inconvénient d'opérer une forme de personnalisation de la sanction. Il donne l'impression que le « conflit » se situe entre le surveillant et le détenu. Or, ce n'est pas le cas : le surveillant rédige l'écrit en tant que professionnel de l'administration pénitentiaire contre un détenu. Le conflit n'est pas personnel. La sanction doit permettre de sanctionner le détenu car il a commis une faute

contre l'administration pénitentiaire et non contre le surveillant. Si le surveillant s'estime victime des faits commis par le détenu, il a la possibilité de déposer plainte contre ce dernier et d'obtenir réparation. La commission de discipline ne peut pas jouer le rôle des juridictions.

La commission de discipline représente un enjeu pour son président. Comme cela a été évoqué précédemment, la sanction qui sera prononcée lors de la CDD reflétera la politique générale de l'établissement. Une sanction sera rarement jugée trop sévère. En revanche, le personnel de surveillance peut estimer que la sanction n'est pas à la hauteur du comportement qui doit être réprimé. La sanction prononcée peut ainsi avoir des répercussions sur les pratiques professionnelles des agents. Pour éviter d'en arriver à cette situation, il n'est pas rare que les organismes syndicaux se déplacent afin d'exposer leur point de vue et de soumettre, de manière plus ou moins directe, un quantum de sanction à celui qui présidera la commission. C'est ainsi qu'une organisation syndicale est entrée dans le bureau d'une directrice peu de temps avant le début d'une commission de discipline afin de lui exposer son point de vue en ces termes : « *votre décision ne peut pas être autre chose que 45 jours de quartier disciplinaire* »<sup>29</sup>. Cette situation entraîne parfois des sanctions qui ne sont pas le choix libre, volontaire et éclairé du président de la commission. Une directrice des services pénitentiaires explique alors que « *ce serait malhonnête de prétendre qu'on ne prend en compte que la faute du détenu. On prend aussi en considération l'impact de la décision sur les surveillants. Vis-à-vis du détenu, je ne suis pas toujours satisfaite de ma décision. Je me suis aperçue qu'après des tracts syndicaux attaquant mes décisions en commission de discipline, j'étais malgré moi plus sévère à la commission suivante* »<sup>30</sup>.

La sanction disciplinaire est aujourd'hui discréditée. Noyée au milieu d'autres types de sanctions, elle représente de moins en moins une punition aux yeux de la

---

29 F. RAGOIN, La commission de discipline des détenus : point de rencontre Direction / surveillants ? Mémoire, Directeur stagiaire, 30ème promotion, p. 40

30 F. RAGOIN, La commission de discipline des détenus : point de rencontre Direction / surveillants ? Mémoire, Directeur stagiaire, 30ème promotion, p. 41

personne incarcérée qui subit les conséquences d'autres mesures plus répressives et plus coercitives. Corrélativement à ce phénomène, la sanction disciplinaire est désormais utilisée dans un but tout autre que celui de punir. Elle permet au surveillant d'être reconnu dans son travail et à l'encadrement de démontrer son soutien au personnel de surveillance. Ce constat a poussé l'administration pénitentiaire à utiliser d'autres moyens de sanction que la sanction disciplinaire classique qui se trouve aujourd'hui concurrencée.

## **PARTIE 2 : Une sanction disciplinaire concurrencée**

A l'heure actuelle, lorsqu'une personne détenue enfreint le règlement intérieur, la seule sanction officielle reste la sanction disciplinaire prévue par le code de procédure pénale. Cependant, la prise en compte de la gravité des faits permet de constater que parfois, la sanction disciplinaire manque de pertinence. Elle est donc jugée moins efficace. Face à ce constat, il arrive que l'administration pénitentiaire elle – même contourne la sanction disciplinaire lorsque l'incident dépasse un certain niveau de gravité (Section 1) ou met en place des mécanismes alternatifs à la sanction disciplinaire classique lorsque les faits reprochés sont d'une gravité toute relative (section 2).

### **Section 1 : La sanction disciplinaire volontairement contournée par l'administration**

La montée en puissance des phénomènes de violence, l'incarcération croissante de personnes atteintes de troubles du comportement, sans compter l'impact des avancées technologiques sur la détention (les drones, les téléphones portables non détectables au portique de sécurité ...) sont autant de facteurs qui expliquent la recrudescence des incidents en détention. Pour autant, la gestion de ces incidents ne passe plus nécessairement par l'utilisation de la sanction disciplinaire *stricto sensu*. Le transfert (§1) et l'isolement (§2) disciplinaires sont également devenus des moyens de répression pour l'administration.

#### **§1 : Le transfert « à titre disciplinaire » : une pratique ambiguë**

Le transfert « à titre disciplinaire » est une pratique utilisée couramment dans la gestion de certains détenus dits « difficiles » (A). Cependant, le régime juridique d'un tel procédé questionne au vu de son ambiguïté (B).

### **A) La pratique récurrente du transfert « à titre disciplinaire »**

Les transfèvements administratifs sont évoqués aux articles D300 à D310 du CPP. La procédure d'orientation des condamnés ainsi que les décisions d'affectation sont quant à elles définies aux articles D74 à D82-4 du CPP. L'article D75 dispose que « *la procédure d'orientation est obligatoirement mise en œuvre pour les condamnés dont le temps d'incarcération restant à subir est supérieur à deux ans* ». Une fois que les personnes concernées par les transfèvements sont déterminées, encore faut-il savoir sur quels critères ces personnes peuvent être changées d'établissement. L'analyse des dispositions du CPP permet de mettre en évidence la lourdeur de la procédure. En effet, la décision d'orientation doit tenir compte de multiples critères, à savoir « *la personnalité du condamné, son sexe, son âge, ses antécédents, sa catégorie pénale, son état de santé physique et mentale, ses aptitudes, ses possibilités de réinsertion sociale et (...) tous renseignements susceptibles d'éclairer l'autorité compétente pour décider de l'affectation la plus adéquate* »<sup>31</sup>. Dans la pratique, ce qui va primer est la question du rapprochement familial. Il sera demandé à la personne détenue dans quel établissement pour peines elle souhaite aller. Cette dernière pourra proposer plusieurs établissements en les classant par ordre de préférence. Son choix sera très souvent dicté par la situation géographique de sa famille. Cette procédure prend forme dans ce qu'il est appelé aujourd'hui « le dossier d'orientation et de transfèrement » (DOT). Lorsqu'elle est mise en œuvre, la procédure d'affectation doit « *concilier les impératifs liés à la sécurité des établissements et des personnes, l'encombrement des sites et le caractère adapté de l'établissement au profil du condamné* »<sup>32</sup>. Si la conséquence de la mise en œuvre d'une telle procédure porte atteinte aux libertés et aux droits fondamentaux de la personne détenue, une procédure contradictoire doit être mise en œuvre. Sur le terrain, le transfert effectué « à titre disciplinaire » porte souvent atteinte aux libertés et droits fondamentaux.

---

31 Article D74 du CPP

32 Circulaire du 21 février 2012 relative à l'orientation en établissement pénitentiaire des personnes détenues, p. 8

Le motif justifiant la mise en place d'une procédure de transfèrement est la date de fin de peine. A aucun moment, le CPP n'évoque une possibilité de transfert à titre disciplinaire. Ce dernier n'est donc aucunement prévu par les textes. Pour autant, il est régulièrement utilisé par l'administration pénitentiaire dans la gestion de certains incidents qui dépassent un certain seuil de gravité (prise d'otage, mouvement collectif, importante agression sur personnel ...). Dans ce cas-là, l'intéressé sera transféré par « mesure d'ordre et de sécurité » (MOS). S'il est tout à fait compréhensible qu'un détenu qui se soit rendu coupable de faits d'une telle gravité soit transférée dans un autre établissement afin d'éviter tout risque de réitération, il est moins facile de comprendre les raisons pour lesquelles il arrive qu'un détenu qui soit transféré en MOS ne fasse l'objet d'aucune sanction disciplinaire, ni au départ de son établissement d'origine, ni à l'arrivée dans son établissement d'affectation. Généralement, l'établissement de départ estime qu'il est préférable que le fauteur de trouble quitte rapidement l'établissement et l'établissement d'arrivée considère que ce n'est pas à lui de faire passer le détenu en commission de discipline et le sanctionner étant donné que l'incident n'a pas eu lieu au sein de son établissement. C'est ainsi que le 23 février 2019, un détenu arrive à la maison d'arrêt de Fleury-Mérogis suite à une MOS en provenance du centre pénitentiaire de Meaux – Chauconin. Ce dernier explique lors de son audience arrivant qu'il a été transféré en raison d'un blocage effectué sur la cour de promenade car il a été identifié comme étant le meneur du groupe. Il souligne cependant son étonnement face à la situation et s'étonne de ne pas être placé au quartier disciplinaire à son arrivée à la maison d'arrêt. Effectivement, l'intéressé a été placé en détention classique. Aucune sanction disciplinaire n'a été prise à son égard. Le transfert par MOS devient ainsi une sanction disciplinaire déguisée.

Cette pratique a été soulignée et critiquée par le Comité européen pour la prévention de la torture et des peines ou traitements inhumains ou dégradants (CPT). Lors d'une visite en France du 27 octobre au 8 novembre 1991, le CPT a évoqué dans son rapport le cas des transfèremens de détenus dits « difficiles ». S'il reconnaît que la gestion de certains détenus peut parfois s'avérer difficile et un transfèrement nécessaire,

le CPT déplore la répétition de tels transferts pour un seul et même détenu. Selon cette institution, une telle pratique « peut engendrer des effets très néfastes sur [le] bien-être physique et psychique » de l'intéressé<sup>33</sup>. Le CPT souligne également le fait que des transferts continuels peuvent engendrer des difficultés concernant le maintien des liens familiaux et l'exercice des droits de la défense et constituer ainsi un traitement inhumain et dégradant. C'est au vu de ses différentes difficultés qu'il est légitime de se demander quel est le régime juridique du transfert effectué « à titre disciplinaire ».

### **B) L'ambiguïté du régime juridique du transfert « à titre disciplinaire »**

La pratique du transfert par mesure d'ordre et de sécurité laisse perplexe quant à sa nature juridique. Faut – il reconnaître à un tel transfert un caractère disciplinaire ? Si le caractère disciplinaire est reconnu au transfert, la mesure prise doit pouvoir faire l'objet des mêmes garanties que celles accordées au détenu dans le cadre d'une procédure disciplinaire. Or, ce n'est pas le cas à l'heure actuelle. Pour tenter de répondre à cette question, il faut examiner les caractéristiques du transfert effectué par mesure d'ordre et de sécurité.

Pour qu'une personne détenue soit transférée en MOS, il faut premièrement que cette mesure intervienne après la commission d'une faute disciplinaire d'une particulière gravité. Cette faute disciplinaire sera également la plupart du temps une infraction pénale. Il s'agit, par exemple, d'un mouvement collectif, d'une prise d'otage ou encore d'une grave agression sur personnel. La commission d'une faute disciplinaire grave est le critère essentiel. S'ajoute à cela les effets extrêmement négatifs que peut avoir le transfert « à titre disciplinaire » sur la personne détenue. Dans une telle situation, l'intéressé est rarement transféré dans un établissement de son choix. Le critère ne sera plus celui du rapprochement familial comme le veut le transfert classique mais sera le degré de sécurité de l'établissement d'arrivée. Par conséquent, en cas de transfert « à

<sup>33</sup> Rapport du CPT suite à la visite en France effectuée du 27 octobre au 8 novembre 1991 : <https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=0900001680695fe6>

titre disciplinaire », le détenu sera souvent privé de parloirs du fait de la distance qui le sépare de sa famille. De plus, la mesure étant prise dans l'urgence et l'intéressé n'étant pas averti à l'avance de son transfert pour des raisons de sécurité, son paquetage arrive souvent quelques jours plus tard. L'acheminement des affaires se fait aux frais de la personne détenue et il arrive régulièrement que des effets personnels lui manquent. Enfin, arrivé dans l'établissement d'affectation avec l'étiquette de « gros profil », l'intéressé se voit privé des activités qu'il avait auparavant, le temps que ce dernier démontre un bon comportement. Les effets du transfert « à titre disciplinaire » représentent bel et bien une sanction pour le détenu.

Dans un arrêt du 3 juin 2009, le Conseil d'État a précisé que « *les décisions de changement d'affectation entre établissements de même nature ne constituent pas des mesures susceptibles de faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir, sous réserve que ne soient pas en cause des libertés et des droits fondamentaux des détenus* ». Autrement dit, si les droits et libertés fondamentaux ne sont pas remis en cause, un transfert entre deux établissements de même nature constitue une mesure d'ordre intérieur insusceptible de recours. Partant de ce principe, le transfert effectué « à titre disciplinaire » lèse très souvent le maintien des liens familiaux de l'intéressé, notamment concernant les visites au parloir rendues difficiles voire impossible en raison de la distance qui sépare le détenu de sa famille. Le détenu peut donc faire un recours pour excès de pouvoir afin de contester son transfert qui porte atteinte à l'un de ses droits. Cependant, le Conseil d'État a également ajouté qu'« *une décision de changement d'affectation d'une maison centrale proche du domicile de la famille du détenu à une maison centrale située à plus de 800 km de ce domicile ne constitue pas une mesure d'ordre intérieur dès lors que cette décision, rendant plus difficile l'exercice par le détenu de son droit à conserver une vie familiale en détention, est susceptible de porter atteinte à un droit fondamental de l'intéressé. Le détenu peut donc en demander la suspension au juge des référés. Si la décision n'est pas une mesure d'ordre intérieur, elle ne constitue pas pour autant une atteinte illégale au droit fondamental du détenu à une vie familiale dès lors qu'il ressort des pièces du dossier que son transfèrement a été*

*motivé par la suspicion de son implication dans les préparatifs d'une évasion de la maison centrale* »<sup>34</sup>. Le transfert effectué pour des raisons de sécurité n'est pas considéré comme portant atteinte au droit à une vie familiale. Autrement dit, la juridiction suprême semble faire primer les aspects sécuritaires sur le droit au maintien des liens familiaux. Elle met ainsi en balance l'intérêt général et l'intérêt particulier pour adopter la position suivante : la décision de transfert n'est pas une mesure d'ordre intérieur, au même titre que la sanction disciplinaire, et est donc susceptible de recours mais elle sera justifiée à partir du moment où elle est réalisée en raison de considérations sécuritaires.

L'étude du processus de transfert par mesure d'ordre et de sécurité démontre toute l'ambiguïté d'un tel système : sur le terrain, le transfert « à titre disciplinaire » est utilisé comme une sanction disciplinaire, parfois même en lieu et place de celle-ci. Ses effets sont d'ailleurs plus importants que la sanction disciplinaire en terme de respect des droits du détenu. Pour autant, ce type de transfert n'est pas reconnu par le code de procédure pénale ce qui est dommageable en raison de son recours fréquent. Aujourd'hui, le transfert « à titre disciplinaire » vient sans aucun doute concurrencer la sanction disciplinaire classique, au même titre que le placement à l'isolement.

## §2 : L'isolement à des fins disciplinaires

A l'instar du transfert, l'isolement peut aujourd'hui être perçu comme une sanction disciplinaire déguisée (A). Cependant, au vu de la mise en place récente des unités pour détenus violents, il n'est pas certain que dans l'avenir cette pratique perdure (B).

---

<sup>34</sup> Conseil d'État, 27 mai 2009

#### A) L'isolement « à titre disciplinaire » : une sanction déguisée

Avant d'aborder la question du placement à l'isolement, une précision terminologique semble nécessaire : à l'image du CPT<sup>35</sup>, il arrive régulièrement que l'expression « isolement disciplinaire » soit utilisée pour désigner l'isolement engendré par un placement au quartier disciplinaire. Une confusion est ainsi opérée entre l'isolement disciplinaire, qui sous-entend la sanction prévue par le CPP de placement au quartier disciplinaire et la mesure d'isolement, administrative ou judiciaire, qui permet d'isoler un détenu en l'éloignant de la détention classique pour le placer dans un quartier spécifique appelé « quartier d'isolement ». Cette mesure est encadrée par la circulaire du 14 avril 2011 relative au placement à l'isolement des personnes détenues. Dans le cadre de cette étude, l'utilisation du terme « isolement » renvoie à la mesure prévue par cette circulaire.

L'article R57-7-62 alinéa 1 du CPP dispose que « *la mise à l'isolement d'une personne détenue, par mesure de protection ou de sécurité, qu'elle soit prise d'office ou sur la demande de la personne détenue, ne constitue pas une mesure disciplinaire* ». Le principe est ainsi posé : la mise à l'isolement est conçue comme une mesure de sécurité et de protection et non comme une sanction disciplinaire. Les motifs qui vont permettre de justifier un placement à l'isolement seront donc nécessairement différents de ceux qui motiveront une sanction disciplinaire. Si dans la pratique, une mise à l'isolement est effectivement justifiée par des motifs de sécurité ou de protection, il n'est pas rare que cette mesure soit utilisée, de manière déguisée, comme une sanction complémentaire à celle du quartier disciplinaire, au même titre que le transfert. Il arrive même que les trois mesures se cumulent. Par exemple, suite à une grave agression d'un surveillant au centre pénitentiaire de Baie – Mahault, le détenu a dans un premier temps été transféré sur la maison d'arrêt de Fleury – Mérogis, puis placé au quartier disciplinaire et enfin placé au quartier d'isolement. Cette situation arrive fréquemment en cas d'agression d'une

---

<sup>35</sup> Rapport au Gouvernement de la République française relatif à la visite effectuée en France par le CPT du 15 au 27 novembre 2015, p. 50

particulière gravité. Dans ce cas, si la sanction officielle reste effectivement le placement au quartier disciplinaire, il est difficile de considérer le transfert et le placement à l'isolement comme des mesures parfaitement neutres. En effet, elles représentent, pour la personne détenue, deux sanctions supplémentaires : dans un premier temps, le transfert éloigne l'intéressé de sa famille puis, dans un second temps, le placement à l'isolement réduit fortement les contacts du détenu avec le reste de la population pénale (seul en cellule, promenade isolée, peu ou pas d'activités en communs avec d'autres détenus ...). Il est ainsi plus aisé de comprendre pourquoi l'isolement est souvent décrit comme « une torture blanche »<sup>36</sup>. L'ouverture récente des unités pour détenus violents (UDV) permettra sans doute de limiter le recours du placement à l'isolement.

#### B) L'ouverture récente des UDV, une alternative au placement à l'isolement ?

L'accroissement des actes violents au sein des établissements pénitentiaires ont conduit le Ministère de la justice a mené une réflexion sur les moyens d'endiguer ce phénomène. C'est ainsi que, dans le cadre d'un plan national de lutte contre les violences en détention, ont été créées les unités pour les détenus violents. Le 7 mai 2019, la première UDV a ouvert ses portes au centre pénitentiaire de Lille – Séquedin. Ces unités sont actuellement au nombre de cinq (Fleury – Mérogis, Chateaudun, Marseille, Strasbourg et Lille - Séquedin). L'objectif de la Direction de l'administration pénitentiaire est d'ouvrir une UDV dans chaque direction interrégionale. Chaque UDV a des capacités d'accueil assez faibles. A titre d'exemple, l'UDV de la maison d'arrêt de Fleury-Mérogis compte 10 places. Ce chiffre s'explique par la volonté d'une prise en charge adaptée au profil et à la dangerosité de chaque personne détenue. Pour ce faire, des critères d'affectation précis ont été définis.

L'affectation en UDV peut intervenir à deux moments distincts : soit à l'issue

---

<sup>36</sup> M. HERZOG-EVANS, La gestion du comportement du détenu. Essai de droit pénitentiaire, 1998, p. 458

d'une sanction disciplinaire pour des faits de violence, soit lorsque les antécédents ou le comportement du détenu laissent à penser à un passage à l'acte imminent. Concernant ce dernier critère, seront notamment pris en compte – rendu d'incident et les observations relatant un comportement violent, que ce soit physiquement ou verbalement. Si le détenu a fait des passages antérieurs au QD ou au QI en raison de comportements violents, agressifs et/ou menaçants, il pourra également faire l'objet d'une affectation dans une UDV. La condamnation pénale pourra également être prise en compte lorsqu'elle fait état de violences volontaires assortis d'éléments sur le comportement de l'intéressé laissant penser que l'intéressé s'inscrit dans un rapport conflictuel permanent avec le personnel. En revanche, ne sont pas admis dans ce type d'unités, les détenus suivis ou repérés au titre de la radicalisation religieuse. Ces critères permettent d'éviter un chevauchement entre les différents secteurs spécifiques qu'il est possible de trouver en détention (UDV / QER, UDV / QI).

Par la création de telles unités, l'objectif de l'administration est d'effectuer un réel travail sur la prise en charge de la violence en apprenant à chaque détenu à en connaître les causes et à agir pour apprendre à la canaliser. La mise en place de telles structures devrait permettre, à l'avenir, d'éviter le recours à l'isolement. Cette solution est salutaire pour le détenu qui n'a plus ce sentiment de sanctions à l'infini et pour le surveillant qui trouve un réel rôle à jouer dans cette prise en charge, notamment par la participation aux commissions pluridisciplinaires uniques (CPU). Par la création des UDV, un nouveau rapport s'instaure entre le personnel et le détenu, à l'image de ce qui peut se faire au sein des mécanismes alternatifs instaurés par l'administration.

## **Section 2 : Les mécanismes alternatifs timidement instaurés par l'administration**

En cas d'incidents mineurs, de nouveaux mécanismes venant concurrencer la sanction disciplinaire sont mis en place. Par leur fonctionnement, ces mécanismes privilégient la responsabilisation de la personne incarcérée plutôt que la répression (§1). Pour autant, s'il faut saluer ces nouveaux dispositifs, l'enthousiasme doit cependant être

relativisé puisque ces mécanismes ne sont que très peu présents au sein des détentions françaises et ne sont pas encore reconnus par le législateur (§2).

### §1 : De la répression à la responsabilisation

Ces dernières années, certains dispositifs d'alternatives au passage en commission de discipline se sont développés au sein de quelques établissements pénitentiaires (A). Les objectifs poursuivis par de tels dispositifs méritent d'être soulignés (B).

#### A) Les dispositifs proposés

La relation entre le personnel et le détenu est primordiale dans la prévention des incidents au sein de la détention. Beaucoup de passages à l'acte sont directement liés à un problème de relationnel entre le personnel et le détenu, lui-même né d'un manque de communication. Plusieurs dispositifs permettant de travailler sur cette relation duale et cette nécessité de communication ont été développés ces dernières années.

Au centre pénitentiaire de Nantes, la composition disciplinaire a été instaurée comme alternative au passage en CDD. Essentiellement pensée pour s'appliquer aux fautes disciplinaires du 3ème degré (elle s'applique alors automatiquement), la composition disciplinaire peut, à titre exceptionnel, être utilisée pour les fautes des 1er et 2ème degrés. Cette procédure ne s'applique que s'il s'agit du premier incident et si l'auteur des faits ne fait pas l'objet de plusieurs fautes disciplinaires en même temps. Le point de départ de la composition disciplinaire est la rédaction du CRI. Si les critères énoncés précédemment sont remplis (première faute disciplinaire et faute disciplinaire du 3ème degré), la procédure de composition disciplinaire est mise en œuvre par le BGD. En cas de doute sur le déclenchement de la procédure, le BGD prend attache

auprès d'un officier qui prendra la décision d'un passage en CDD ou d'une mesure de réparation. La proposition de composition disciplinaire est ensuite validée par la direction de l'établissement, uniquement sur la base du CRI. En effet, aucun rapport d'enquête n'est effectué dans le cadre de cette procédure. Une fois que la direction a validé le recours à la composition disciplinaire, l'officier recueille le consentement de la personne détenue et fixe les modalités d'exécution de la composition disciplinaire qui doit avoir lieu dans les 15 jours suivants le consentement de la personne détenue. Si la mesure de réparation est effectuée par l'intéressé, le CRI est classé sans suite et l'incident ne donnera pas lieu au retrait de CRP. Dans le cas contraire, la composition disciplinaire devient caduque. Une enquête disciplinaire est effectuée par l'officier et l'auteur des faits fera l'objet d'un passage en CDD.

Enfin, depuis le 13 mai 2019, la direction du centre pénitentiaire d'Avignon le Pontet a instauré au sein de son établissement la procédure du « plaider – coupable ». A l'instar de la composition disciplinaire, cette procédure constitue une alternative à la comparution devant la CDD. Elle est appliquée uniquement pour des fautes bien précises, à savoir la détention de clé usb et de chargeurs, la détention d'un téléphone portable (uniquement en cas de premier incident), la détention de cannabis (jusqu'à un gramme), la récupération de projection, le tapage, les insultes entre co-détenus sans conséquence, un retard lors d'une réintégration de promenade, un retard lors d'une réintégration de permission de sortie à condition que le permissionnaire ai prévenu de son retard, l'état d'ébriété, la consommation de tabac dans les locaux communs et toutes les fautes du 3ème degré pour lesquelles un passage en CDD n'est pas jugé pertinent. Quel que soit la faute commise, la procédure du « plaider – coupable » n'a aucun caractère automatique, contrairement à la composition disciplinaire. L'officier a un pouvoir d'opportunité des poursuites suite à l'enquête. Il peut adapter sa décision en fonction du comportement de l'intéressé lors de l'enquête. Pour qu'une telle procédure puisse être mise en place, l'auteur des faits doit reconnaître les faits qui lui sont reprochés et doit donner son accord à la mise en place d'une telle procédure. Si tel est le

cas, l'officier consigne la mesure choisie sur le formulaire type (annexe 3). La mesure doit nécessairement être en lien avec la faute reprochée. Une fois la mesure effectuée, le CRI est classé sans suite et une observation indiquant l'accomplissement de la mesure par l'intéressé est rédigée. Comme dans le cas de la composition disciplinaire, en cas d'échec de la procédure dû à un refus du détenu de se voir appliquer une telle mesure ou à un non accomplissement de celle – ci par l'intéressé, ce dernier fera l'objet d'un passage en CDD.

### B) Les objectifs poursuivis

A l'instar de la sanction disciplinaire qui répond à des objectifs de sanction, de prévention et de dissuasion, la mise en place de dispositifs alternatifs répond également à plusieurs objectifs.

La mise en place de tels procédés permet d'apporter une réponse proportionnelle à la faute commise. Les incidents de faible gravité sont gérés plus rapidement et de manière plus efficace puisque, que ce soit dans le cadre de la composition disciplinaire ou de la procédure du « plaider – coupable », l'accord de l'intéressé est obligatoire. Ces procédés permettent à tous les acteurs qui interviennent dans la procédure disciplinaire classique de consacrer du temps aux incidents plus graves qui feront eux l'objet d'un passage en CDD. Ainsi, l'officier responsable de l'enquête disciplinaire pourra réaliser une enquête plus approfondie. A titre d'exemple, il pourra prendre le temps de rechercher les preuves nécessaires à établir la véracité des faits (extractions vidéo, témoignages d'autres personnes détenues ...). Le président de la commission de discipline, quant à lui, pourra commencer à effectuer un véritable travail de fond avec les détenus qui comparaissent devant la CDD. Il ne sera plus « pollué » par de petits incidents qui n'ont pas nécessairement leur place dans une commission et pour lesquels un simple recadrage par un officier sera suffisant et sans doute plus efficace. La commission de discipline prend ainsi un réel intérêt tant pour le personnel que pour la

population carcérale. Elle est la preuve de la réactivité de l'administration face aux incidents.

Ensuite, les mécanismes d'alternatives au passage devant la CDD présentent l'avantage non négligeable de responsabiliser la personne détenue qui a commis les faits. Cette responsabilisation passe essentiellement par la reconnaissance de la faute reprochée. En reconnaissant avoir commis une faute, le détenu reconnaît non seulement qu'il a eu un comportement qu'il n'aurait pas du avoir mais il reconnaît implicitement l'existence de règles de vie et d'un cadre à respecter. Il s'inscrit ainsi moins dans un rapport de force et de contestation permanent avec le personnel pénitentiaire. Il s'agit d'un pas en avant qui doit être souligné. Ce pas en avant est d'ailleurs d'autant plus fort quand ce travail de responsabilisation est effectué à l'issue de la sanction disciplinaire. Pour cela, il semble intéressant d'évoquer le dispositif de « médiation relationnelle » mis en place à la maison centrale d'Arles. Au sien de cet établissement, le constat a été fait selon lequel la procédure disciplinaire permet le traitement d'un incident mais crée une rupture entre le détenu et l'administration. Le risque est alors que le détenu se réfugie dans la violence, auto ou hétéro – agressive. De son côté, le surveillant a tendance à se focaliser sur un seul et unique incident, sans chercher à comprendre les raisons d'un tel comportement. La relation entre le personnel et le détenu est ainsi bloquée, sans possibilité d'évolution. L'établissement a donc cherché à instaurer une relation qui ne repose plus uniquement sur un rapport de force. C'est la « médiation relationnelle ». Ce procédé intervient dans deux cas : après l'exécution de la sanction disciplinaire afin de restaurer la relation entre le surveillant rédacteur de l'écrit et le détenu sanctionné ou en dehors de toute procédure disciplinaire lorsqu'une situation de crise est constatée mais qu'aucun incident n'a encore eu lieu. La médiation relationnelle se déroule de la manière suivante : une fois que la hiérarchie est avisée d'un incident, elle effectue une analyse technique de cet incident. Cette analyse passe par le recueil de tous les éléments utiles auprès des personnes présentes lors de l'incident. Une fois que la sanction disciplinaire a été exécutée, le détenu est reçu en entretien par un officier ou par un CPIP afin de voir

s'il est réceptif à l'idée de médiation. En cas d'accord de sa part, le surveillant est reçu en entretien par la direction, le chef de détention et un psychologue PEP. S'il accepte également, l'entretien de la médiation est mis en place. Il se déroule en présence du surveillant, du détenu, du chef de détention et du psychologue PEP. Cet entretien dure environ 30 minutes. A l'issue de l'entretien, un bilan est rédigé par l'officier et le psychologue. Le surveillant en prend connaissance et donne son accord puis le bilan est notifié au détenu. S'il ne constitue pas une alternative au passage devant la CDD, il s'agit du seul dispositif qui implique le surveillant et le détenu dans une même procédure. En cas de succès, il est sans doute le dispositif le plus efficace dans la prévention de la récidive et la mission de réinsertion qui incombe au surveillant. Il est cependant dommage que ce genre de procédés en soit encore aujourd'hui au stade de l'expérimentation.

## §2 : De l'expérimentation à la législation

Malgré le fait que les mécanismes alternatifs aux poursuites disciplinaires répondent à une volonté européenne (A), la France se montre encore réticente à consacrer juridiquement de tels mécanismes (B).

### A) Des procédures encouragées par le droit européen

Les règles pénitentiaires européennes énoncent que « *les procédures disciplinaires doivent être des mécanismes de dernier ressort* »<sup>37</sup> et que « *dans toute la mesure du possible, les autorités pénitentiaires doivent recourir à des mécanismes de restauration et de médiation pour résoudre leurs différends avec les détenus* »<sup>38</sup>. A cette règle, s'ajoute le commentaire selon lequel « *les dispositifs de sécurité physiques et techniques sont des composantes essentielles de la vie en prison mais en eux-mêmes insuffisants pour assurer le bon ordre. La sécurité dépend aussi d'un personnel vigilant*

---

37 RPE Règle 56,1

38 RPE Règle56.2

*qui communique avec les détenus, (...) et veille à ce que les détenus soient actifs. Cette approche, qualifiée de "sécurité dynamique", est plus qualitative que celle reposant entièrement sur des mesures de sécurité statique et tire sa force de sa capacité d'anticipation, qui permet d'identifier de manière précoce une menace pour la sécurité. Lorsque le personnel et les détenus ont des contacts réguliers, un membre du personnel vigilant et bien formé sera plus réceptif à des situations anormales pouvant constituer une menace pour la sécurité »<sup>39</sup>.*

Le Conseil de l'Europe fait de la médiation un mécanisme à prioriser dans la gestion des conflits et de la communication un outil à utiliser dans le maintien de la sécurité en détention. En revanche, une précision doit être apportée. Le Conseil de l'Europe indique clairement que la procédure disciplinaire ne doit être appliquée qu'en dernier ressort. Or, il convient de souligner que les procédures de médiation ou de restauration déjà mises en place dans certains établissements pénitentiaires en France sont toutes déclenchées par le même mécanisme, à savoir l'existence d'un compte rendu d'incident. Cet aspect est important puisque pour la personne détenue, la rédaction d'un tel écrit à son égard est déjà en quelque sorte une sanction. Certes, si la procédure de médiation est menée à son terme, le compte rendu d'incident sera classé sans suite. Pour autant, il continue à apparaître dans le dossier de la personne détenue. Cette solution n'est pas entièrement satisfaisante. Il s'agirait sans doute d'un point à améliorer dans la mise en place de ce type de procédure. Peut être que le législateur français en tiendra compte s'il officialise la mise en place de tels mécanismes d'alternatives aux sanctions disciplinaires, encore dans l'ombre aujourd'hui au sein des établissements pénitentiaires français.

#### B) Des procédures encore ignorées par le droit français

Si la France est reconnue comme étant l'un des pays qui applique le mieux les règles pénitentiaires européennes, ce n'est pas dans le domaine de la médiation ni des

---

<sup>39</sup> Partie V « Bon ordre », chapitre « sécurité », p.59

alternatives au passage en commission disciplinaire.

Suite à la promulgation de la loi pénitentiaire du 24 novembre 2009, un premier projet de décret avait proposé un processus innovant en matière disciplinaire, une « sorte de troisième voie entre le classement sans suite et la comparution devant la commission de discipline »<sup>40</sup>. Les articles R57-8-31 et suivants du projet de décret prévoyaient ainsi la mise en œuvre de mesures alternatives à la sanction disciplinaire. Ainsi, certaines fautes du 2ème degré et l'intégralité des fautes du 3ème degré pouvaient faire l'objet d'alternatives. Quant aux mesures proposées dans le décret, elles étaient quasiment les mêmes que celles proposées par le centre pénitentiaire d'Avignon le Pontet dans sa procédure de « plaider – coupable ». Cependant, ce projet de décret n'a pas été retenu. Le motif invoqué par le Conseil d'état est le défaut de base légale ou réglementaire. Mais, selon certains auteurs, d'autres griefs peuvent être apportés à la mise à l'écart de telles mesures. Tout d'abord, le texte ne prévoyait aucunement de recours contre la mesure proposée. La crainte d'un risque d'arbitraire avait donc été soulevée à l'époque. De plus, la faiblesse quantitative des sanctions proposées a été soulignée. Si ce projet n'a pas été retenu, il s'agissait là d'un premier pas vers une évolution de la procédure disciplinaire.

Cependant, depuis cette tentative en 2010, plus aucune proposition d'alternative aux poursuites disciplinaires n'a été évoquée, encore moins consacrée. Ce silence long de 10 ans est symptomatique de la réticence à intégrer ce type de procédure au sein du système disciplinaire pénitentiaire. Elle s'explique sans doute par l'évolution trop lente des mentalités. En effet, la sanction disciplinaire classique, et plus particulièrement la punition de quartier disciplinaire, est encore trop ancrée dans les esprits. Mais, le développement d'alternatives aux poursuites disciplinaires dans certains établissements démontre toute l'utilité de tels mécanismes qui deviendront sans doute un jour l'une des méthodes les plus efficaces de règlement des conflits mineurs en détention.

---

40 A. BOUQUET, Droit disciplinaire et loi pénitentiaire : le rendez vous manqué, in Archives de politique criminelle 2012/1, n°34, p.303 à 330

## CONCLUSION

A l'heure actuelle, la sanction disciplinaire telle que prévue par le code de procédure pénale peine à trouver sa place au sein du système disciplinaire pénitentiaire. Tantôt noyée au milieu d'un cumul de sanctions de toute nature, tantôt détournée de son objectif initial, la sanction disciplinaire s'en trouve fortement discréditée. C'est donc tout naturellement qu'elle en vient à être concurrencée. Jugée inefficace en cas d'incident trop grave, elle sera suppléée par d'autres mesures telles que le transfert, l'isolement ou plus récemment le placement en unités pour détenus violents. En revanche, elle sera considérée comme trop sévère pour des incidents mineurs. Des mécanismes alternatifs viendront ainsi apporter une réponse estimée plus adéquate à la faute reprochée. La sanction disciplinaire paraît aujourd'hui inadaptée à bon nombre de situations. S'interroger sur la question de la pertinence prend alors tout son sens.

Si la sanction disciplinaire semble aujourd'hui manquer de pertinence pour répondre suffisamment efficacement aux besoins de sécurité et de réinsertion attachés à la prison, c'est sans doute parce qu'elle est directement liée à la classification des fautes disciplinaires. Tout au long de cette étude, une distinction a été établie entre les incidents majeurs, pour lesquels la sanction était contournée ou complétée, et les incidents mineurs, pour lesquels la sanction était évitée. C'est seulement pour certains incidents dits « intermédiaires » que la sanction peut se montrer efficace. Il semblerait ainsi que le binôme fautes disciplinaires / sanctions disciplinaires ne soit plus en adéquation. Une nouvelle réforme qui tienne compte des nouvelles modalités de règlements des conflits en détention permettrait sans doute de rééchelonner les sanctions en fonction des fautes et de parvenir ainsi à un système disciplinaire plus cohérent.



# ANNEXES

ANNEXE 1 : Exemple d'une fiche incident utilisée dans la DISP de Paris

<b>FICHE INCIDENT</b> <b>Dégradation volontaire</b> <b>Découverte d'objet et de produits prohibés</b>	Rédigée le : Diffusée le Signature :
---	--

ETABLISSEMENT : MA de Fleury-Mérogis

Structure ou service : \_\_\_\_\_

### **DÉGRADATIONS**

Incendie

Bris

Inondation

Autres

Préciser : .....

### **DÉCOUVERTE D'OBJETS ET DE PRODUITS PROHIBÉS**

Téléphone et accessoires

Stupéfiants  (apparence et quantité)

Clé USB

Armes

Explosifs

Argent

Alcool

Autre \*

Préciser : .....

LOCALISATION							
SUR PERSONNE DÉTENUE						Dans la cellule	Autres lieux (***)
Cellule	Parloirs (**)	Promenade, terrain de sport	Salle d'activités	Ateliers, formation Prof	Autres lieux (***)		
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

\* : tout objet ou produit interdit en détention ne figurant pas dans la liste

\*\* : Parloirs: visiteurs, familiaux, avocat ...

\*\*\* : Autres lieux : douches, coursives ...

### **Description des faits :**

Date : \_\_\_\_\_

Heure : \_\_\_\_\_

Localisation : \_\_\_\_\_

### **Circonstances :**

.....  
.....  
.....

### **Mesures prises :**

.....  
.....

### **Autorités avisées :**

.....

**Nom de l'agent ou des agents ayant procédé à la découverte :** .....

### **PERSONNE(S) DETENUE(S) CONCERNEE(S)**

**Nom :**

Prénom :

Date de naissance :

Date d'écrou :

Situation pénale

Date de libération

Infractions :

S'agit-il d'une personne détenue :

Médiatique\*

DPS\*

Sensible \* (pour autre raison)  préciser :

**Nom :**

Prénom :

Date de naissance :

Date d'écrou :

Situation pénale

Date de libération

Infractions :

S'agit-il d'une personne détenue :

Médiatique\*

DPS\*

Sensible \* (pour autre raison)  préciser :

\* Si oui : merci de joindre une fiche pénale

**ANNEXE 2** : Formulaire de communication de la sanction au surveillant suite à la commission de disciplinaire



Madame, Monsieur, .....

Le ..... vous avez rédigé un compte rendu  
d'incident à l'encontre de .....  
n° d'écrou ..... pour des faits de .....  
.....  
ce qui constitue une faute du ..... degré.....

Lors de la commission de discipline du .....  
une sanction de .....  
a été prononcée à l'encontre de l'intéressé.

Le président de la commission de discipline.

**ANNEXE 3** : Formulaire de proposition pour la mise en place de la procédure du « plaider coupable » au CP d'Avignon Le Pontet



DIRECTION INTERREGIONALE  
DES SERVICES PENITENTIAIRES SUD-EST  
CENTRE PENITENTIAIRE D'AVIGNON-LE PONTET

Nom : .....  
Prénom : .....  
N° d'écrou : .....

**PLAIDER - COUPABLE**

**I- Proposition**

Monsieur le Directeur,  
Suite à un compte rendu d'incident rédigé à mon encontre le .....,  
je soussigné ....., reconnais avoir commis la  
faute disciplinaire suivante : .....

Je vous prie de bien vouloir accepter mes excuses et demande à ne pas comparaître devant la  
commission de discipline. Au titre de réparation et pour prouver ma bonne volonté, j'accepte d'exécuter  
l'une des mesures suivantes :

- accès à la promenade uniquement le matin de 8h à 9h pendant ..... jours (*durée maximale : 30 jours*)
- travail bénévole d'intérêt collectif pour une durée de ..... heures (*durée maximale : 10 heures*)
- privation de cantine (sauf produits d'hygiène et tabac) pendant ..... jours (*durée maximale : 30 jours*)
- privation d'une activité culturelle, sportive ou de loisirs pendant ..... jours (*durée maximale : 30 jours*)
- lettre d'excuse
- médiation
- changement de bâtiment
- privation de télévision pendant ..... jours (*durée maximale : 30 jours*)
- autre proposition : .....

En cas d'inexécution de la mesure, la proposition sera réputée nulle et je comparaitrai devant la  
commission de discipline.

Je m'engage également à ne plus être à l'origine de nouveaux incidents.

Date	Signature de la personne détenue	Nom et signature de l'enquêteur

**II- Décision de l'administration**

- Accord** : exécution de la mesure
- Rejet** : renvoi devant la commission de discipline

Date	Signature du Directeur

- Exécution de la mesure alternative le .....
- transmission au JAP et Parquet pour information

- Non exécution de la mesure : renvoi de devant la commission de discipline

Date	Signature du Directeur

*Cette décision est versée au dossier pénal et sera prise en compte en cas de nouvel incident.*

## **BIBLIOGRAPHIE**

### **Ouvrages généraux**

- Code de procédure pénale, Dalloz, 2019
- Règles pénitentiaires européennes

### **Ouvrages spéciaux**

- **CERE J-P**, *Droit disciplinaire pénitentiaire*, L'Harmattan, 2011
- **FROMENT J-C**, *La République des surveillants de prison. Ambiguïtés et paradoxe d'une politique pénitentiaire en France*, Collection Droit et société, LGDJ, 1998
- **HERZOG-EVANS M.**, *Droit de la sanction pénitentiaire*, Dalloz, 2004

### **Articles de doctrine**

- **BOUQUET A.**, *Droit disciplinaire et loi pénitentiaire : le rendez vous manqué*, in Archives de politique criminelle 2012/1, n°34, p.303 à 330
- **BOURGOIN N., GALINDO C.**, *La règle et son application : la punition en prison*, in Revue de science criminelle et de droit pénal comparé, n°2, avril-juin 2004, p.324
- **CHAUVENET A.**, *Les surveillants entre droit et sécurité : une contradiction de plus en plus aigüe*, in C. VEIL, D. LHUILIER, *La prison en changement*, Erès, Ramonville Saint-Agne, 2000, p.132

- **CHAUVENET A.**, *Guerre et paix en prison*, in Les cahiers de la sécurité intérieure, n°31, 1998, p.91
- **CHAUVENET A., ORLIC F., BENGUIGUI G.**, *Le Monde des surveillants de prison*, PUF, « Sociologies », 1994
- **CHAUVENET A., ORLIC F., BENGUIGUI G.**, *Les surveillants de prison et la règle*, in Déviance et Société, Vol.18, n°3, 1994
- **DE CONINCK G.** , *La formation des surveillants de prison : mission impossible ?* L'Harmattan, 2004, p. 150
- **FALXA J.** , *Cumul des sanctions disciplinaires pénitentiaires et pénales pour les mêmes faits*, AJ Pénal 2017, p.145
- **FERNANDEZ F.**, *Lorsque la prison (se) rend justice, le traitement contemporain de l'indiscipline carcérale* dans Déviance et société, 2015
- **GIACOPELLI M.** , *Le contenu de la loi pénitentiaire : des avancées encore insuffisantes*, RFDA 2010, p. 25-34
- **HERZOG-EVANS M.** , *La gestion du comportement du détenu. Essai de droit pénitentiaire*, Logiques juridiques, L'Harmattan, 1998
- **HERZOG-EVANS M.** , *La révolution pénitentiaire française*, in L'institution du droit pénitentiaire. Enjeux de la reconnaissance de droits aux détenus, Bruyant LGDJ, La pensée juridique, 2002

- **HERZOG-EVANS M.** , *Retrait des CRP pour « mauvaise conduite » : imprécision substantielle et violation du procès équitable*, AJ Pénal 2014, p.545
- **ROSTAING C.** , *L'ordre négocié en prison : ouvrir la boîte noire du processus disciplinaire*, in Droit et société, 2014, p. 303

### **Thèses et mémoires**

- **BOURLOIS C.**, *Les sanctions disciplinaires appliquées aux détenus : bilan et perspectives*, sous la direction de M. WILLEMOT Daniel (directeur adjoint au CP de Moulins-Yzeure, directeur de la maison centrale) – année 2006
- **RAGOIN F.** , *La commission de discipline des détenus : point de rencontre direction / surveillants ?*, Mémoire ENAP, 30ème promotion de directeurs des services pénitentiaires, 2001
- **FALXA J.**, *Le droit disciplinaire pénitentiaire : une approche européenne*, Thèse parue en juillet 2016

### **Rapports / documents internes**

- Rapports Canivet sur l'amélioration du contrôle extérieur des établissements pénitentiaires, 2000,
- Rapport au Gouvernement de la République française relatif à la visite effectuée en France par le CPT du 15 au 27 novembre 2015
- Rapport du CPT suite à la visite en France effectuée du 27 octobre au 8 novembre 1991

### **Textes de lois / décrets**

- Loi pénitentiaire n°2009-1436 du 24 novembre 2009
- Décret n° 2013-368 du 30 avril 2013 relatif aux règlements intérieurs types des établissements pénitentiaires
- Décret n°2019-98 du 13 février 2019 modifiant les dispositions réglementaires du code de procédure pénale relatives au régime disciplinaire des personnes détenues
- Circulaire du 9 juin 2011 relative au régime disciplinaire des personnes détenues majeures
- Circulaire du 21 février 2012 relative à l'orientation en établissement pénitentiaire des personnes détenues

### **Sites internet**

- [http://www.justice.gouv.fr/art\\_pix/Statistique\\_juillet\\_2019\\_trim.pdf](http://www.justice.gouv.fr/art_pix/Statistique_juillet_2019_trim.pdf)
- <https://www.cairn.info/revue-archives-de-politique-criminelle-2012-1-page-303.htm#no20>
- [http://www.justice.gouv.fr/art\\_pix/chiffres\\_cles\\_2018\\_dap.pdf](http://www.justice.gouv.fr/art_pix/chiffres_cles_2018_dap.pdf)
- <https://www.cairn.info/revue-deviance-et-societe-2006-3-page-273.htm>
- [http://prison.eu.org/article.php3?id\\_article=6263](http://prison.eu.org/article.php3?id_article=6263)
- [http://www.cglpl.fr/wp-content/uploads/2017/02/joe\\_20170209\\_0034\\_0099.pdf](http://www.cglpl.fr/wp-content/uploads/2017/02/joe_20170209_0034_0099.pdf)
- <https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=0900001680695fe6>

## **TABLE DES MATIERES**

LISTE DES ABREVIATIONS.....	4
SOMMAIRE.....	5
INTRODUCTION.....	1
PARTIE 1 : Une sanction disciplinaire discréditée.....	8
Section 1 : Une valeur juridique contestée.....	8
§1 : La dévalorisation de la sanction par le cumul de la répression.....	8
A) Le cumul des sanctions dites « générales » et « spécifiques ».....	9
B) Le cumul des sanctions disciplinaires et pénales.....	11
§2 : La sanction disciplinaire au service d'une volonté politique.....	15
A) Un objectif salubre : restaurer l'autorité des personnels.....	15
B) Un moyen inadéquat : réformer les sanctions disciplinaires.....	17
Section 2 : Une valeur professionnelle discutable.....	19
§1 : L'évaluation en opportunité par le surveillant.....	19
A) Le choix d'une réponse interpersonnelle plutôt qu'institutionnelle.....	19
B) Le développement problématique de sanctions de substitution.....	22
§2 : Le déplacement de l'enjeu de la sanction par l'encadrement.....	25
A) La sanction disciplinaire, une reconnaissance attendue par le surveillant. .	25
B) La sanction disciplinaire, une visibilité recherchée par l'encadrement.....	27
PARTIE 2 : Une sanction disciplinaire concurrencée.....	31
Section 1 : La sanction disciplinaire volontairement contournée par l'administration....	31
§1 : Le transfert « à titre disciplinaire » : une pratique ambiguë.....	31
A) La pratique récurrente du transfert « à titre disciplinaire ».....	32
B) L'ambiguïté du régime juridique du transfert « à titre disciplinaire ».....	34
§2 : L'isolement à des fins disciplinaires.....	36
B) L'ouverture récente des UDV, une alternative au placement à l'isolement ? .....	38
Section 2 : Les mécanismes alternatifs timidement instaurés par l'administration.....	39
§1 : De la répression à la responsabilisation.....	40

A) Les dispositifs proposés.....	40
B) Les objectifs poursuivis.....	42
§2 : De l'expérimentation à la législation.....	44
A) Des procédures encouragées par le droit européen.....	44
B) Des procédures encore ignorées par le droit français.....	45
CONCLUSION.....	47
ANNEXES.....	49
BIBLIOGRAPHIE.....	52
TABLE DES MATIERES.....	56

La contrainte inhérente à l'emprisonnement est génératrice de stress et d'angoisse pour certaines détenus, de frustration et de colère pour d'autres. Ces émotions exacerbées sont souvent à l'origine d'incidents plus ou moins graves. Ces incidents ne restent pas impunis. La sanction disciplinaire telle qu'elle est prévue par le code de procédure pénale permet ainsi de maintenir l'ordre et la discipline au sein des établissements pénitentiaires. Mais quelle place cette sanction a-t-elle réellement dans le maintien de l'ordre et de la discipline ? Aujourd'hui, la sanction disciplinaire est discréditée et devient donc concurrencée. Cet état de fait laisse présager une évolution prochaine de la matière disciplinaire en général et de la sanction disciplinaire en particulier.

\*\*\*\*\*

The inherent constraint of imprisonment creates stress and anxiety for some inmates, frustration and anger for others. These exacerbated emotions are often the cause of more or less serious incidents. These incidents do not go unpunished. The disciplinary sanction as provided by the Code of Criminal Procedure thus makes it possible to maintain order and discipline within the penitentiary establishments. But what place does this sanction really have in the maintenance of order and discipline? Today, the disciplinary sanction is discredited and thus becomes competitive. This state of affairs suggests an imminent evolution of disciplinary matters in general and the disciplinary sanction in particular.

**Mots clés** : sanction disciplinaire – cumul de sanctions – personnel pénitentiaire - mécanismes alternatifs