



**MINISTÈRE
DE LA JUSTICE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

**Direction générale
de l'administration pénitentiaire**

NOR : JUSK2626176C

Paris, le **20 AOUT 2026**

Le directeur général

à

Madame et Messieurs les directeurs interrégionaux des services pénitentiaires

Madame la directrice de l'Ecole nationale d'administration pénitentiaire

OBJET : Circulaire relative aux modalités de mise en œuvre de la procédure alternative aux poursuites disciplinaires

Textes de référence :

- Code pénitentiaire, notamment ses articles [L. 231-4](#) et [R. 232-7 à R. 232-13](#) ;
- Article [R. 124-16-1](#) du code de la justice pénale des mineurs.

Pièces jointes :

- Annexe 1 : formulaire type de mise en œuvre d'une procédure alternative aux poursuites disciplinaires ;
- Annexe 2 : fiche de suivi du compte rendu d'incident ;
- Annexe 3 : tableau de suivi de la mise en œuvre de la PAPD et sa notice explicative.

La [loi n° 2023-1059 du 20 novembre 2023 d'orientation et de programmation du ministère de la justice 2023-2027](#) a créé un article [L. 231-4](#) du code pénitentiaire, qui prévoit que, sous réserve du consentement de la personne détenue à la mesure proposée, certains manquements au règlement intérieur peuvent donner lieu à la mise en œuvre d'une procédure alternative aux poursuites disciplinaires, dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat.

Cette procédure vise notamment à :

- **Apporter une réponse rapide, graduée et adaptée** à des incidents de faible gravité commis par des personnes détenues majeures¹ ;
- **Responsabiliser la personne détenue**, à laquelle il est donné la faculté de reconnaître son comportement fautif dans le cadre d'une procédure simplifiée ;
- **Conforter l'autorité de l'ensemble de la chaîne hiérarchique** et notamment celle du surveillant pénitentiaire.

¹ Cette procédure n'est pas applicable aux mineurs détenus (article [R. 124-16-1](#) du code de la justice pénale des mineurs).

DGAP

Adresse postale : 13, place Vendôme 75042 PARIS Cedex 01

Bureaux situés : 35, rue de la Gare 75019 PARIS

Tél. : 01 44 77 60 60

Les modalités d'application de ce dispositif ont été prévues par le [décret n° 2024-1062 du 25 novembre 2024 relatif à la procédure alternative aux poursuites disciplinaires applicables aux personnes détenues majeures et modifiant le code pénitentiaire](#), codifié aux articles [R. 232-7](#) à [R. 232-13](#) du code pénitentiaire.

La présente note a vocation à préciser le fonctionnement de cette procédure et à en fixer le cadre général. Il appartient toutefois aux chefs d'établissement de définir les modalités concrètes de mise en œuvre de la procédure au niveau local, en prenant en compte les spécificités et contraintes de chaque établissement.

I. LES FAUTES DISCIPLINAIRES SUSCEPTIBLES DE FAIRE L'OBJET D'UNE PROCEDURE ALTERNATIVE AUX POURSUITES DISCIPLINAIRES

La procédure alternative aux poursuites disciplinaires est pensée comme un outil à la disposition des chefs d'établissement, qui vise à compléter la procédure disciplinaire classique en proposant une option intermédiaire entre le classement sans suite et le renvoi devant la commission de discipline.

L'article [R. 232-7](#) du code pénitentiaire précise les fautes disciplinaires qui sont susceptible de relever d'une alternative aux poursuites disciplinaires. Il en ressort que :

1. Les fautes disciplinaires du premier degré sont exclues du champ de la procédure alternative aux poursuites disciplinaires ;
2. Une partie seulement des fautes disciplinaires du deuxième degré peuvent faire l'objet d'une procédure alternative aux poursuites disciplinaires. Parmi les fautes visées à l'article [R. 232-5](#) du code pénitentiaire, seules sont concernées :
 - 1° le refus de se soumettre à une mesure de sécurité ou d'obtempérer immédiatement aux injonctions du personnel ;
 - 2° bis la communication irrégulière avec une personne située à l'extérieur de l'établissement ;
 - 3° la mise en danger de la sécurité d'autrui par imprudence ou négligence ;
 - 4° l'imposition à la vue d'autrui d'actes obscènes ou susceptibles d'offenser la pudeur ;
 - 8° la méconnaissance des règles applicables en matière d'introduction, de détention, de circulation ou de sortie de sommes d'argent, correspondances, objets ou substances² ;
 - 9° la dégradation volontaire des locaux ou du matériel affecté à l'établissement ;
 - 10° la dégradation volontaire du bien d'autrui ;
 - 11° le vol ou toute autre atteinte frauduleuse à la propriété d'autrui ;
 - 14° l'état d'ébriété ;
 - 15° le tapage troublant l'ordre de l'établissement ;
 - 16° l'incitation d'une personne détenue à commettre l'une de ces fautes ou à lui prêter assistance à cette fin.

En revanche, sont **exclues** du champ de cette procédure les autres fautes prévues à l'article [R. 232-5](#), soit :

- 2° l'obtention ou la tentative d'obtention d'un avantage d'un membre du personnel ou d'une personne en mission au sein de l'établissement par offres, promesses, dons ou présents ;

² Tel que l'évoque la circulaire relative au régime disciplinaire des personnes détenues, les stupéfiants ne sont pas concernés par cette qualification : leur introduction, détention, circulation ou sortie doit être qualifié de faute disciplinaire du 1er degré et ne peut donc pas faire l'objet d'une procédure alternative aux poursuites disciplinaires.

- 5° les propos outrageants ou menaces dans les lettres adressées aux autorités administratives et judiciaires ;
- 6° les menaces, injures ou propos outrageants dans les lettres adressées à des tiers à l'encontre des personnels ou des autorités, ainsi que les menaces contre la sécurité des personnes ou de l'établissement ;
- 7° la soustraction à une sanction disciplinaire ;
- 12° la consommation de produits stupéfiants ;
- 13° la consommation, sans autorisation médicale, de produits de substitution aux stupéfiants, de psychotropes ou de substances de nature à troubler le comportement ; ainsi que la faute prévue au 16°, lorsqu'elle tend à la commission de l'une de ces fautes.

3. Les fautes disciplinaires du troisième degré peuvent toutes faire l'objet d'une procédure alternative aux poursuites disciplinaires.

Comme indiquée plus haut, les chefs d'établissement disposent d'une marge de manœuvre pour adapter la procédure au regard des spécificités locales de leur structure, du profil du public accueilli et du type d'incidents disciplinaires les plus fréquents. A cet égard, il leur est possible de restreindre le champ des fautes susceptibles de faire l'objet d'une procédure alternative aux poursuites disciplinaires.

II. LES ETAPES DE LA PROCEDURE ALTERNATIVE AUX POURSUITES DISCIPLINAIRES

Toute procédure alternative aux poursuites disciplinaires est initiée sur la base d'un compte rendu d'incident (CRI) rédigé par un agent de l'administration pénitentiaire.

Il est recommandé de mettre en œuvre la procédure dans les meilleurs délais, afin de garantir son objectif de responsabilisation des personnes détenues.

a. La proposition de mise en œuvre

La procédure alternative aux poursuites disciplinaires peut être proposée :

- Au stade de la rédaction du CRI, par l'agent rédacteur ;
- En amont de l'enquête disciplinaire ou lors du rapport d'enquête, par un personnel du corps de commandement, un major pénitentiaire ou un brigadier-chef ;
- Lors de l'appréciation de l'opportunité des poursuites, par le chef d'établissement ou son délégataire.

Dans ces deux derniers cas, l'agent rédacteur du CRI peut formuler un avis motivé sur l'opportunité de recourir à la procédure, en indiquant expressément s'il y est favorable ou non, au regard des faits constatés.

b. L'enquête disciplinaire

Pour rappel, la rédaction d'un CRI donne lieu à l'ouverture d'une enquête³, sauf si les faits relatés ne constituent manifestement pas une faute disciplinaire. La mise en œuvre d'une procédure alternative aux poursuites disciplinaires ne fait pas exception à cette règle.

En amont, il est recommandé d'opérer une sélection des CRI afin qu'un agent habilité à conduire

³ Les personnels habilités à procéder aux enquêtes disciplinaires sont les personnels de commandement, les majors pénitentiaires et les brigadiers-chefs.

l'enquête et à mettre en œuvre une procédure alternative aux poursuites disciplinaires puisse examiner ceux qui lui paraissent susceptibles de relever de cette procédure⁴.

Si la procédure alternative aux poursuites disciplinaires vient à échouer, il convient d'évaluer l'opportunité de compléter l'enquête disciplinaire initiale.

c. La mise en œuvre de la procédure

i. La délégation de signature

Conformément à l'article R. 113-66 du code pénitentiaire, le chef d'établissement peut déléguer sa signature, pour décider de la mise en œuvre d'une procédure alternative aux poursuites disciplinaires, à son adjoint, à un fonctionnaire appartenant à un corps de catégorie A ou à un membre du corps de commandement placé sous son autorité.

Il appartient à chaque chef d'établissement de déterminer l'organisation retenue au sein de sa structure. Toutefois, afin de garantir le caractère opérationnel de la procédure alternative aux poursuites disciplinaires, il est recommandé d'inclure les personnels du corps de commandement parmi les bénéficiaires de cette délégation. Les responsables de secteur peuvent ainsi prononcer des mesures de réparation, à leur initiative ou sur proposition des personnels du corps d'encadrement et d'application.

ii. La proposition de mise en œuvre d'une procédure alternative aux poursuites disciplinaires et le recueil du consentement de la personne détenue

Lorsqu'une procédure alternative aux poursuites disciplinaires est envisagée, l'agent présente à la personne détenue les faits qui lui sont reprochés ainsi que la mesure de réparation proposée.

La mise en œuvre de cette procédure suppose que la personne détenue reconnaisse les faits qui lui sont reprochés et donne son consentement exprès à la mesure de réparation proposée.

Le consentement ainsi recueilli est transmis, avec la proposition de mise en œuvre de la procédure alternative, au chef d'établissement ou à son délégataire afin qu'il se prononce sur les suites à y donner.

iii. L'examen de la proposition par le chef d'établissement ou son délégataire, la décision et le droit de rétractation

Saisi de la proposition, le chef d'établissement ou son délégataire⁵ apprécie l'opportunité de mettre en œuvre la procédure alternative aux poursuites disciplinaires, au vu du rapport établi à la suite du CRI et sous réserve de la reconnaissance des faits par la personne détenue. Il peut :

- Valider la mesure de réparation proposée ;
- Envisager une autre mesure de réparation, lorsqu'elle lui paraît mieux adaptée à la situation de la personne détenue ou aux circonstances de la faute ;
- Refuser de recourir à la procédure alternative, en décidant soit le classement sans suite de la procédure, soit la poursuite de la procédure disciplinaire selon les modalités de droit commun.

⁴ Dans l'attente d'une évolution de l'applicatif GENESIS, il est préconisé de procéder ainsi : lors du traitement du rapport d'enquête par les personnels habilités, il convient de mentionner dans le rapport d'enquête que la procédure alternative aux poursuites disciplinaires est envisagée > valider « complément d'enquête » > si la PAPD a été exécutée avec succès, le CRI peut être classé sans suite en précisant qu'il a fait l'objet d'une procédure alternative ; si la PAPD a échoué, le CRI pourra être mis en poursuite dans le cadre d'une procédure disciplinaire ordinaire.

⁵ Cf. paragraphe II. c. i.

Lorsqu'une mesure de réparation différente de celle ayant recueilli le consentement de la personne détenue est envisagée par le chef d'établissement, ou son délégataire, cette nouvelle mesure lui est proposée et son consentement exprès doit être recueilli. Afin de préserver la fluidité de la procédure, ce consentement peut être recueilli lors de la notification de la décision et formalisé dans la rubrique prévue à cet effet dans l'annexe 1. En l'absence de consentement de la personne détenue à la nouvelle mesure retenue, la procédure alternative aux poursuites disciplinaires ne peut être mise en œuvre.

La décision de mise en œuvre de la procédure alternative est formalisée par écrit. Elle comporte le consentement exprès de la personne détenue, l'indication des faits, la mesure de réparation prononcée et le délai fixé pour son exécution. Cet écrit est signé par le chef d'établissement ou son délégataire, puis notifié sans délai à la personne détenue, selon les modalités prévues à l'annexe 1.

La personne détenue peut retirer son consentement dans un délai de quarante-huit heures ouvrables à compter de la décision. La rétractation est recueillie au moyen du formulaire figurant en annexe 1. La mesure de réparation ne peut commencer à être exécutée qu'à l'expiration de ce délai⁶.

III. LES MESURES DE REPARATION ET LEUR EXECUTION

a. Les principes applicables aux mesures de réparation

Les mesures de réparation mises en œuvre reposent sur le strict respect de plusieurs principes fondamentaux :

- Le principe de légalité : la mesure prononcée est uniquement applicable à des comportements constitutifs d'une faute disciplinaire et seules les mesures de réparation prévues par les textes peuvent être prononcées ;
- Le principe de personnalité : il est pros crit de mettre en œuvre des mesures de réparation collectives ; en revanche, des mesures de réparation individuelles distinctes peuvent être prononcées à l'égard des personnes détenues qui ont collectivement commis une même faute, à un même degré ou à des degrés divers ;
- Les principes de proportionnalité et d'individualisation : la mesure est adaptée à la personnalité de l'auteur de la faute ainsi qu'à la gravité et au contexte de commission de la faute ;
- Le principe de non-cumul des mesures de réparation : l'autorité décisionnaire ne peut prononcer qu'une seule mesure de réparation. Cette règle s'applique, que les faits disciplinaires visés par le CRI concernent une ou plusieurs fautes disciplinaires. A l'inverse, il est possible de mettre en œuvre une seule procédure alternative aux poursuites disciplinaires pour plusieurs CRI, par exemple lorsqu'ils concernent des fautes de même nature ou commises dans un intervalle de temps réduit.

b. La nature des mesures de réparation

Il ressort des dispositions de l'article R. 232-8 du code pénitentiaire, qui fixe la liste des mesures de réparation applicables, trois grandes catégories de mesures de réparation – qui ont toutes pour objet de responsabiliser la personne détenue au regard de la faute commise et de prévenir la réitération du comportement fautif :

⁶ Le délai qui expire un samedi, un dimanche ou un jour férié ou chômé est prorogé jusqu'au premier jour ouvrable suivant (article R. 232-10 du code pénitentiaire). Lorsque la décision est notifiée le vendredi à 14 heures, le délai de quarante-huit heures expire en principe le dimanche à 14 heures. Cette échéance étant un dimanche, elle est prorogée jusqu'au lundi suivant à 14 heures. La mesure de réparation ne peut commencer à être exécutée qu'à compter de cette échéance.

i. La mesure à visée pédagogique

Le rappel à la règle consiste à rappeler à l'auteur des faits les obligations résultant du code pénitentiaire, du règlement intérieur de l'établissement ou des instructions de service ainsi que les sanctions disciplinaires encourues en cas de non-respect de ces obligations.

Le rappel à la règle doit être notifié à la personne détenue au cours d'une audience, puis tracé dans l'applicatif GENESIS⁷.

ii. Les mesures à visée restaurative

Les mesures à visée restaurative susceptibles d'être prononcées sont les suivantes :

- La rencontre médiatisée⁸ entre l'auteur et la personne affectée par la faute, avec l'accord de cette dernière. La personne visée par les faits pourra être, par exemple, le codétenu propriétaire d'un bien volé⁹ ;
- L'accomplissement d'une action de sensibilisation en rapport avec la faute commise. Il peut s'agir, par exemple, de stages proposés par le service pénitentiaire d'insertion et de probation ou encore d'une participation active à une rencontre organisée au titre de l'article [L. 411-2 du code pénitentiaire](#) relatif à la consultation des personnes détenues sur les activités proposées ;
- La rédaction d'une lettre d'excuse ou d'un écrit portant sur la faute commise et sur le dommage qu'elle a occasionné, le cas échéant. Cette mesure peut être privilégiée lorsque le préjudice touche plutôt la collectivité que des personnes en particulier ;
- L'exécution d'une mesure de nettoyage, de remise en l'état ou d'entretien des cellules ou locaux communs ne pouvant excéder 10 heures. Ces travaux sont exécutés de façon bénévole¹⁰.

iii. Les mesures de privation

Le quantum maximal des mesures de privation est fixé à 8 jours, ce qui les distingue des sanctions disciplinaires. Ces privations peuvent être :

- La privation de la faculté d'effectuer des achats en cantine (hors produits d'hygiène, nécessaire de correspondance et tabac) ;
- La privation d'un appareil acheté ou loué via l'administration ;
- La privation d'une activité culturelle, sportive ou de loisirs (hors activité thérapeutique, culte, enseignement, travail pénitentiaire et formation professionnelle). S'il peut être pertinent

⁷ Dans l'attente d'une évolution de l'applicatif GENESIS, ces audiences peuvent être consignées dans le livret du détenu, dans le thème « vie en détention ».

⁸ Pour information, l'ENAP dispense des formations sur le processus de médiation. Les établissements peuvent se rapprocher de l'URFQ à ce sujet.

⁹ Cette rencontre fait l'objet d'un procès-verbal signé par toutes les parties et est versée dans le dossier individuel de la personne détenue qui a commis la faute, dans la cote « discipline », dans une sous-cote « procédure alternative aux poursuites disciplinaires ».

¹⁰ Cette mesure de réparation se distingue de la sanction disciplinaire de travail d'intérêt collectif par son quantum maximum fixé à 10 heures, contre 40 heures pour la sanction disciplinaire. De plus, il est précisé que cette mesure ne permet pas d'alimenter le compte personnel de formation.

de lier ce type de mesure de réparation à une faute commise au cours ou à l'occasion d'une activité, cela n'est pas une condition impérative.

c. Le délai des mesures de réparation

Il appartient au chef d'établissement, ou son délégataire, de préciser le délai dans lequel la mesure de réparation doit être exécutée. Il s'attache également à fixer ses dates de début et de fin, ainsi que son quantum et son contenu, selon la mesure retenue.

Il convient d'être attentif au délai de prescription des poursuites disciplinaires¹¹ et de prévoir un délai et une durée de mise en œuvre de la mesure qui ne fassent pas obstacle à la reprise de la procédure disciplinaire classique en cas d'échec de la mesure de réparation.

d. L'exécution de la mesure de réparation

i. La traçabilité de l'exécution de la mesure

L'exécution ou l'absence d'exécution de la mesure de réparation doit faire l'objet d'une traçabilité et être portée à la connaissance de la personne détenue (cf. annexe 1).

La mise en œuvre de la procédure alternative aux poursuites disciplinaires ainsi que la preuve de son exécution sont archivées dans la partie pénitentiaire du dossier individuel de la personne détenue¹².

ii. Les classements sans suite

La procédure disciplinaire est classée sans suite :

- En cas d'exécution conforme de la mesure de réparation ;
- En cas de non-exécution de la mesure de réparation, dès lors que celle-ci relève de circonstances indépendantes de la volonté de la personne détenue (par exemple : annulation d'un stage organisé par le SPIP ou difficulté à organiser un travail de remise en état).

iii. Les cas de reprise de la procédure disciplinaire

La procédure peut se poursuivre selon les modalités de droit commun et, le cas échéant, donner lieu à l'exercice de poursuites disciplinaires, notamment dans les cas suivants :

- L'absence de consentement de la personne détenue à la mesure de réparation proposée ;
- La rétraction de la personne détenue dans le délai de 48 heures ouvrables suivant la notification de la décision du chef d'établissement ;
- L'absence d'exécution ou l'exécution non conforme de la mesure de réparation¹³.

L'absence d'exécution ou l'exécution non conforme de la mesure de réparation par la personne détenue ne constitue pas en elle-même une faute disciplinaire, et ne peut donc faire l'objet de poursuites disciplinaires spécifiques.

¹¹ Pour mémoire, les poursuites disciplinaires ne peuvent être exercées à l'encontre de la personne détenue que dans un délai de six mois après la découverte des faits reprochés.

¹² Au sein de la cote « discipline », dans une sous-cote « procédure alternative aux poursuites disciplinaires ».

¹³ Uniquement lorsque l'absence d'exécution ou l'exécution non conforme de la mesure est imputable à la personne détenue.

En revanche, l'échec de la mesure de réparation pourra figurer dans le dossier de la procédure disciplinaire de la personne détenue et être évoqué lors de son éventuelle comparution devant la commission de discipline.

Conformément aux dispositions de l'article [R. 232-11 du code pénitentiaire](#), la décision de sanction du président de la commission de discipline ne pourra pas être motivée sur la seule reconnaissance des faits de la personne détenue lors de la mise en œuvre de la procédure alternative aux poursuites disciplinaires.

Lors de la commission de discipline, il conviendra donc de recueillir de nouveau les observations de la personne détenue afin de vérifier si elle confirme les faits qui lui sont imputés ou, à défaut, d'apprécier sa responsabilité au regard de l'ensemble des éléments de l'enquête, complétée si nécessaire.

iv. L'information des autorités judiciaires, du service pénitentiaire d'insertion et de probation et de l'agent rédacteur du compte rendu d'incident

L'article [R. 232-13 du code pénitentiaire](#) prévoit que le juge de l'application des peines est informé, au cours de la commission d'application des peines, de la bonne exécution de la mesure prononcée à l'issue d'une procédure alternative aux poursuites disciplinaires dont une personne détenue a fait l'objet.

Pour les personnes détenues prévenues, le chef d'établissement en informe le magistrat en charge du dossier.

Le service pénitentiaire d'insertion et de probation doit également être tenu informé de la mise en œuvre de la procédure alternative aux poursuites disciplinaires et de l'exécution effective ou non de la mesure de réparation.

Conformément au paragraphe 2.4.6 de la circulaire relative au régime disciplinaire des personnes détenues, l'agent rédacteur du CRI est systématiquement informé des suites données à l'incident par la communication de l'annexe 2 (fiche de suivi du CRI).

IV. LE PILOTAGE LOCAL ET NATIONAL DU DEPLOIEMENT DE CETTE PROCEDURE

i. Le portage de la procédure alternative aux poursuites disciplinaires

Au sein des établissements pénitentiaires, le bureau de la gestion de la détention est chargé du suivi du dispositif, sous le contrôle du chef d'établissement.

Au sein des directions interrégionales, le service en charge de la gestion du régime disciplinaire des personnes détenues est désigné pour accompagner la mise en œuvre et le suivi de cette procédure, en lien avec le bureau de la prévention des risques (EMS1) en charge de la doctrine disciplinaire au sein de l'administration centrale.

L'instauration de comités de pilotage interrégionaux, réunissant les personnels de direction, de surveillance et administratifs, est particulièrement indiquée pour accompagner la mise en œuvre de cette procédure.

ii. La remontée statistique destinée à permettre l'évaluation du dispositif

Afin de permettre une évaluation de la mise en œuvre de ce dispositif, un suivi statistique des procédures alternatives aux poursuites disciplinaires doit être mis en place.

Les bureaux de la gestion de la détention doivent renseigner le tableau statistique figurant en annexe 3, et le transmettre mensuellement au service chargé de la gestion du régime disciplinaire des personnes détenues de la direction interrégionale.

Les directions interrégionales sont chargées de collecter ces données, et de transmettre mensuellement un tableau consolidé au bureau de la prévention des risques (EMS1).

Mes services se tiennent à votre disposition pour tout complément d'information ainsi qu'en cas de difficulté dans l'application de la présente circulaire.

Pascal COURTADE

Par délégation,

Directeur de l'administration
Direction générale
de l'administration pénitentiaire

Guillaume RAUFFET

