



TRAVAIL EN PRISON

SALAIRES, EMPLOYEURS, CONTRATS, RETRAITES, DROITS ...

Comme le souligne le contrôleur général, le travail en prison a des « *relents du XIXe siècle* ». Travailleur sans contrat, le détenu ne bénéficie pas de la protection du droit du travail. Il n'a droit à aucune indemnité en cas de chômage technique, d'arrêt maladie ou d'accident du travail. Il ne peut prétendre au salaire minimum et ne peut se prévaloir d'aucune forme d'expression collective ou de représentation syndicale ou encore bénéficier des règles relatives à la procédure de licenciement. La majorité des activités qui lui sont proposées sont des tâches sous-payées, répétitives et non qualifiantes, qui n'ont parfois plus cours à l'extérieur.

Malgré tout, le travail reste néanmoins prisé des détenus pour accéder à de petites rémunérations. Mais le nombre de postes proposés reste insuffisant en particulier dans les établissements surpeuplés.

En moyenne, sur l'année 2014, **16 490 personnes** disposaient d'un emploi en détention sur un total de 67 609 personnes incarcérées, soit **24,4%**.

POUR QUI TRAVAILLENT LES DÉTENUS ?

Le travail en prison provient de plusieurs sources. Les détenus peuvent être employés dans le cadre du « **service général** », à savoir les activités d'entretien et de fonctionnement courant des établissements ; dans le cadre de **travaux industriels** gérés par le Service de l'emploi pénitentiaire (SEP); enfin, le travail peut provenir d'**entreprises privées**, qui concluent des contrats de concession avec l'administration pénitentiaire ou les groupements privés dans les établissements en gestion mixte (article D.433-1 du Code de procédure pénale).

-  Les travaux proposés au « **service général** » consistent en des travaux d'entretien ou des tâches vouées à assurer le fonctionnement courant de l'établissement. Les détenus qui assurent ces fonctions sont appelés « **auxiliaires d'étage** ». Des détenus peuvent également être affectés en cuisine, en qualité de plongeur ou de cuisinier. Certains détenus peuvent également être affectés à des postes de maintenance et assurer des petits travaux de peinture, de plomberie ou d'électricité. D'autres encore peuvent concourir à l'organisation des activités socioculturelles ou sportives, ou travailler à la bibliothèque.

Ils s'occupent alors des formalités de prêt, de couvrir et de ranger les livres. Certains détenus font également office de coiffeurs.

➤ Les **concessionnaires** proposent essentiellement des travaux de manufacture ou de production industrielle ne nécessitant aucune qualification. Il s'agit le plus souvent de réaliser des tâches simples, répétitives, sans grande valeur ajoutée.

Les travaux les plus courants sont des opérations d'emballage, de conditionnement, de pliage, de découpe, de collage ou de mise sous pli. Des travaux de manutention ou de fabrication de produits impliquant de petites opérations de soudure, de peinture ou d'assemblage (fabrication de luminaires, d'accessoires de voiture, etc.) peuvent être également assurés. Ces travaux sont généralement menés en ateliers, mais ils peuvent être aussi réalisés en cellule, s'il n'y a pas de locaux disponibles et que les chefs d'établissement l'autorisent. Les conditions de travail peuvent alors être particulièrement difficiles.

➤ En marge de ces travaux de manufacture, des activités du secteur tertiaire commencent aussi à se développer. Des centres d'appels téléphoniques, gérés par des entreprises privées, ont par exemple été installés dans quelques établissements pénitentiaires (CD de Bapaume, CP de Rennes).

Les travaux proposés par le **Service de l'emploi pénitentiaire** (SEP) dans le cadre de la Régie industrielle des établissements pénitentiaires (RIEP) sont les plus qualifiants, mais les moins nombreux. La RIEP ne dispose que de 48 ateliers implantés dans 24 établissements pénitentiaires, essentiellement des établissements pour peines (en premier lieu des maisons centrales).

Elle intervient dans plusieurs domaines d'activité : la confection, la menuiserie, la métallerie, l'exploitation agricole, l'informatique, l'imprimerie, la reliure ou la restauration d'archives numériques ; mais 80 % de son activité provient des métiers de confection, boiserie, métallerie ou imprimerie. Les détenus qui y travaillent peuvent, par exemple, réaliser du mobilier (lits, tables, chaises, armoires, etc.) ; assurer la conception, la réalisation et l'impression de brochures, restaurer des archives de l'Institut national de l'audiovisuel (INA) ou fabriquer des uniformes de l'administration pénitentiaire.



LES DÉTENU·ES BÉNÉFICIENT-ILS D'UN CONTRAT DE TRAVAIL ?

« Les relations de travail des personnes incarcérées ne font pas l'objet d'un contrat de travail »

(article 717-3 du Code de procédure pénale).

Privés de contrat de travail, les détenus sont donc **exclus du bénéfice de la législation sociale de droit commun**. Ils ne peuvent ainsi prétendre au salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC), à des congés payés, à l'assurance chômage ou au versement d'indemnités en cas de chômage technique, d'arrêt maladie ou d'accident du travail. Ils ne peuvent non plus se prévaloir des règles encadrant les procédures de licenciement ou des droits syndicaux. Il n'y a par ailleurs en prison ni droit d'action collective ni droit à représentation collective. Les détenus ne peuvent ni faire grève, ni se constituer en syndicat, ni participer à un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

En lieu et place, la loi pénitentiaire de novembre 2009 a prévu un « **acte d'engagement** » professionnel qui doit être « **signé par le chef d'établissement et la personne détenue** » (Article 33 de la loi pénitentiaire n° 2009-1436 du 24 novembre 2009). Ce document doit prévoir la « **description du poste de travail, le régime de travail, les horaires de travail, les missions principales à réaliser et, le cas échéant, les risques particuliers liés au poste** » Il doit également indiquer les conditions de « **rémunération** ».

En pratique, ces actes d'engagement sont souvent rédigés en des termes flous, ce qui n'accorde qu'une très faible protection juridique aux personnes détenues.

QUELS SONT LES CRITÈRES D'ACCÈS À UN TRAVAIL ?

Les demandes de travail sont examinées par la commission pluridisciplinaire unique (CPU), présidée par le chef d'établissement (ou l'un de ses représentants)

Le détenu peut accompagner sa demande de souhaits pour un type de travail en particulier, mais la CPU n'est pas tenue de les prendre en compte. Elle a toute latitude pour satisfaire ou non à la demande de travail et définir le poste attribué

En principe, la commission doit veiller à *garantir l'égalité de traitement en matière d'accès* au travail des personnes handicapées détenues. Et le poste doit être choisi en fonction des capacités physiques et intellectuelles du détenu mais aussi de l'influence que ce travail peut exercer sur les perspectives de sa réinsertion. Par ailleurs, il doit être tenu compte de sa situation familiale, de sa situation financière et de l'existence de parties civiles à indemniser.

En réalité, d'autres critères prévalent le plus souvent, qui sont davantage tournés vers la gestion de la détention. S'y mêlent des objectifs de maintien de l'ordre, de prévention des évasions et de préservation des intérêts des concessionnaires en vue de les fidéliser.

- Les **personnes condamnées ou poursuivies pour affaires de mœurs** sont le plus souvent écartées des ateliers où elles pourraient subir des brimades de nature à créer des incidents ou perturber la production. Elles sont préférablement orientées vers le travail en cellule ou certaines fonctions du « service général ».

- Les **personnes présentant une « trop forte » ou « trop faible » personnalité** sont fréquemment exclues des postes d'auxiliaires d'étage du « service général » (distribution des repas et des produits achetés en cantine), car ils impliquent une grande liberté de circulation et des passages dans chaque cellule ; le tout faisant craindre des trafics à l'administration.

- Les **détenus ayant fait l'objet de sanctions disciplinaires pour violences et ceux inscrits au registre des « détenus particulièrement surveillés »** (DPS) sont également écartés de ces postes sur recommandation de la Direction de l'administration pénitentiaire

- Les **personnes âgées ou en situation de handicap** sont, quant à elles, fréquemment tenues à distance des ateliers, au profit de détenus à même d'être productifs et ayant un « bon comportement », de l'avis des personnels de surveillance ou de direction.

Une fois « classés », c'est-à-dire inscrits sur la liste des effectifs de travailleurs, dans telle ou telle activité, les détenus ne sont pas sûrs de travailler tout de suite. Ils peuvent être placés sur une liste d'attente et avoir à patienter plusieurs jours ou semaines, parfois plus encore, pour qu'un poste se libère.



UN REFUS D'ACCÈS AU TRAVAIL PEUT-IL ÊTRE CONTESTÉ ?

Dans un **arrêt de principe du 14 décembre 2007**, le Conseil d'État a, , considéré que les « *refus opposés à une demande d'emploi* » ne constituaient pas un « *acte administratif susceptible de faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir* » (Conseil d'État, , 14 décembre 2007, arrêt *Planchenault*). En d'autres termes, il estime qu'il s'agit d'une mesure de gestion interne à l'administration qui ne fait pas grief aux personnes concernées et qui de ce fait ne peut être contesté devant le juge administratif.

Cette position place les personnes détenues en situation de subir l'arbitraire de l'administration pénitentiaire, puisqu'elles sont privées de la possibilité de contester les arguments retenus contre elles, même s'ils ne reposent sur aucune base réglementaire.

Les personnes détenues ne peuvent pas non plus contester les décisions de « classement » si elles ne sont pas satisfaites du poste ou de l'activité (service général ou ateliers) qui leur ont été attribué. Elles peuvent néanmoins refuser d'exercer la tâche proposée mais, dans ce cas, elles peuvent craindre qu'un emploi ne leur soit plus proposé rapidement.



LA DURÉE DU TRAVAIL EST-ELLE RÉGLEMENTÉE ?

En principe, selon le Code de procédure pénale, la durée du travail par jour et par semaine « *ne peut excéder les horaires pratiqués en milieu libre dans le type d'activité considéré* ». « *Le respect du repos hebdomadaire et des jours fériés doit être assuré* » aux travailleurs détenus, « *sous réserve des nécessités liées à la continuité du service* » et « *les horaires doivent prévoir le temps nécessaire pour le repos, les repas, la promenade et les activités éducatives et de loisirs* »

Cependant, en pratique, le droit au repos hebdomadaire et aux jours fériés n'est pas toujours respecté au « service général », notamment aux cuisines ou au service de maintenance. Dans certains cas, les personnes travaillent tout le mois, « *sans journée de repos* ».

Au niveau des ateliers, les détenus subissent surtout des interruptions d'activités, le plus souvent en août, pendant la période de congés annuels des salariés des entreprises concessionnaires. Il en est de même lors des périodes de fin d'année ou des « ponts » à l'occasion de jours fériés. Or, ces interruptions de travail ne donnent lieu à aucune indemnisation. Par ailleurs, même si les « actes d'engagement » prévoient des journées de travail du lundi au vendredi, les détenus classés aux ateliers ne sont pas toujours sûrs d'être appelés au travail. Comme le rappelle le contrôleur, le travailleur classé aux ateliers « *n'a aucune garantie d'une activité journalière* ». Les concessionnaires « *gérant leur production à flux tendu, il arrive fréquemment que les travailleurs soient appelés au gré des fluctuations des charges des entreprises et soient donc soumis à d'incessantes interruptions et reprises d'activité, particulièrement en maison d'arrêt* ». Par ailleurs, certains établissements ont pour « *pratique de classer plus de personnes que de postes de travail* ». Dans ce cas, les personnes classées en surnombre « *servent de "variables d'ajustement" aux aléas d'effectifs et de production* », et se trouvent dans une situation d'extrême précarité.



COMMENT SONT DÉFINIES LES RÉMUNÉRATIONS DES TRAVAILLEURS DÉTENUS ?

La loi pénitentiaire du 24 novembre 2009 a prévu des taux de rémunération horaire indexés sur le SMIC qui varie selon le type d'emploi occupé (article 32 de la loi pénitentiaire n° 2099-1436 du 24 novembre 2009; articles 717-3 et D.432-1 du Code de procédure pénale).

En principe, les personnes travaillant en production pour le compte d'entreprises privées ou du Service de l'emploi pénitentiaire (SEP) doivent percevoir une **rémunération horaire brute équivalente à 45 % du SMIC (soit 4,32 euros au 1er janvier 2015)**.

Pour celles travaillant au « service général », le taux varie selon la classification du poste : **33 % du SMIC pour un poste de classe I (soit 3,17 euros au 1er janvier 2015) ; 25 % pour un poste de classe II (soit 2,40 euros au 1er janvier 2015) et 20 % pour un poste de classe III (soit 1,92 euro au 1er janvier 2015)**.

Cependant, en dépit de la publication des décrets d'application de la loi le 23 décembre 2010, l'administration pénitentiaire n'applique toujours pas ces taux de rémunération et continue de se référer aux modalités de rémunération antérieures à la loi : application d'un forfait journalier au « service général » et d'une rémunération à la pièce en atelier.

Or ces modalités de rémunération aboutissent le plus souvent à des rémunérations horaires inférieures aux taux prévus par la loi et doivent donc être considérés comme illégaux.

En raison de ce système, les personnes qui travaillent en cellule effectuent généralement des « *horaires d'une amplitude inacceptable* », comme le relève le contrôleur général des lieux de privation de liberté : « *Souvent les personnes détenues restent toute la journée dans leur cellule, faisant l'impasse sur l'ensemble des autres activités, et travaillent même le soir, après le dîner, et éventuellement la nuit, comme il a été vu, pour atteindre l'objectif fixé par le concessionnaire* » (rapport d'activité 2011).



LE TRAVAIL EN PRISON PERMET-IL D'ACQUÉRIR DES DROITS À LA RETRAITE ?

Les détenus travaillant en prison sont obligatoirement affiliés à l'assurance vieillesse, ils peuvent donc acquérir des droits à la retraite. Cependant, le système des droits à la retraite qui repose sur le montant des rémunérations perçues les désavantage par rapport aux travailleurs en milieu libre.

Pour bénéficier d'une retraite à taux plein, il faut, en principe (personnes nées après le 1er janvier 1955), avoir atteint l'âge de 67 ans et justifier de 166 trimestres de cotisation à l'assurance vieillesse. Pour valider un trimestre, il faut percevoir dans l'année une rémunération brute (soumise à cotisation) au moins égale à 200 fois le SMIC horaire brut au 1er janvier, soit 1 922 euros en 2015. Pour en valider quatre par an, il faut donc percevoir une rémunération brute annuelle de 7 688 euros. Soit un revenu mensuel brut au moins égal à 640,66 euros.

Avec un salaire moyen brut de 5 530 euros pour un équivalent temps plein en concession, les détenus ne peuvent valider au mieux que deux trimestres au titre d'une année de travail, alors qu'à temps égal une personne gagnant le SMIC en valide quatre.