

PROJET DE LOI

« POUR LA CONFIANCE DANS L'INSTITUTION JUDICIAIRE »

OBSERVATIONS ET RECOMMANDATIONS CONCERNANT LE TRAVAIL EN DÉTENTION (ARTICLES 11 À 14)

I • Introduction : une réforme indispensable

Le travail en prison a des « relents du XIX^e siècle », soulignait le Contrôleur général des lieux de privation de liberté (CGLPL) en juin 2013. L'absence de toute forme de contrat de travail en prison exclut les personnes détenues qui travaillent des bénéfices des droits sociaux, y compris fondamentaux, reconnus internationalement à toute personne en situation de travail. Elles n'ont droit à aucune indemnité en cas d'arrêt maladie, d'accident du travail ou de chômage technique. Sur le terrain du temps de travail, elles peuvent aussi bien ne pas bénéficier d'un jour de repos hebdomadaire qu'être appelées au travail quelques heures seulement durant le mois. Loin de pouvoir prétendre au salaire minimum, leur taux de rémunération varie de 20 à 45 % du SMIC, soit 2,05 € à 4,61 € de l'heure. Interdite depuis 2010, la rémunération à la pièce est encore en vigueur pour les activités de production proposées par les concessionnaires privés, donnant lieu à plusieurs condamnations en justice. Les taux horaires – pourtant faibles – du travail pour l'administration ne sont quant à eux pas toujours respectés. La majorité des activités qui sont proposées aux personnes détenues sont des tâches sous-payées, répétitives et non-qualifiantes, qui n'ont parfois plus cours à l'extérieur. Elles ne peuvent enfin se prévaloir d'aucune forme d'expression collective ou de représentation syndicale. Ce déni de droit accordé au détenu travailleur a été dénoncé par de nombreuses instances et fait l'objet d'une importante mobilisation de la section française de l'Observatoire international des prisons (OIP-SF) ces dernières années. À deux reprises en 2013 et 2015, l'association a saisi le Conseil constitutionnel de questions prioritaires de constitutionnalité (QPC) sur le sujet, sans que le Conseil ne considère inconstitutionnelles les dispositions qui lui étaient soumises. La QPC de 2015 avait pourtant été l'occasion d'une mobilisation sans précédent des mondes associatifs et universitaires. En amont de l'examen, 380 universitaires signaient une [tribune](#) dans laquelle ils appelaient le Conseil à « sonner le glas d'un régime juridique aussi incertain qu'attentatoire aux droits sociaux fondamentaux des personnes incarcérées ». Vingt-cinq associations et organisations professionnelles leur embrayaient le pas en diffusant sur *Libération* une [lettre ouverte](#) signifiant que « l'heure [était] venue pour le Conseil constitutionnel de rappeler au législateur que les personnes détenues, bien que privées de la liberté d'aller et venir, ne méritent pas moins que d'autres de voir leurs droits fondamentaux garantis et protégés lorsqu'elles sont amenées à travailler ».

Dans le but de favoriser cette réforme, l'OIP s'est associé à des chercheurs et universitaires pour élaborer des « [Propositions pour un statut juridique du détenu travailleur](#) », qui ont fait l'objet d'un article publié dans la revue *Droit social* de décembre 2019. Afin que ces propositions fassent l'objet d'un débat, l'association organisait, en collaboration avec plusieurs laboratoires universitaires, un [colloque](#) réunissant chercheurs, observateurs, acteurs institutionnels, acteurs de l'insertion par l'activité économique, parlementaires et entrepreneurs. Ce colloque s'est tenu le 27 février 2020 à l'Assemblée nationale.

Pour toutes ces raisons, l'OIP-SF se réjouit aujourd'hui de la volonté du gouvernement et du législateur de réformer le statut du travail en prison. **Cependant, si le projet de loi soumis à l'examen des parlementaires propose un certain nombre d'avancées, il ne saurait être considéré comme satisfaisant au vu de l'ambition formulée par Emmanuel Macron : « On ne peut pas demander à des détenus de respecter la société, de pouvoir se réinsérer en elle » si « on nie [leur] dignité et [leurs] droits » . En effet, le projet de loi n'offre pas les garanties et protections tant attendues que nécessaires. En particulier, il consacre la flexibilité du travail en détention et, malgré la volonté affichée d'en faire un outil de réinsertion, apparaît avant tout comme un instrument disciplinaire très éloigné de l'ambition de faire du travail un vecteur d'émancipation déconnecté de la peine.**

II · Le dispositif prévu par le gouvernement

Le processus d'entrée dans le travail

La réforme envisagée par le gouvernement prévoit un dispositif en plusieurs étapes.

- Si une personne détenue souhaite travailler, sa demande est examinée en Commission disciplinaire unique (CPU). À l'issue de la CPU, le chef d'établissement prend une décision de classement au travail, qui revient à une autorisation de pouvoir travailler. Le refus de classement doit être motivé et peut faire l'objet d'un recours.
- Si la décision de classement est favorable, elle entraîne une procédure d'orientation vers un ou plusieurs des régimes de travail possibles : le service général, le travail en concession, le service de l'emploi pénitentiaire, une structure d'insertion par l'activité économique (SIAE) pour les personnes les plus éloignées de l'emploi ou une entreprise adaptée (AE) pour les personnes en situation de handicap et/ou l'apprentissage (qui est introduit par la réforme).
- Si un ou des postes sont disponibles, les personnes détenues qui souhaitent y prétendre devront réaliser un entretien professionnel avec le donneur d'ordre. Si l'issue de cet entretien est positive, une décision d'affectation est alors prise par le chef d'établissement. Elle représente la véritable entrée dans le travail et déclenche la signature d'un contrat d'emploi pénitentiaire par la personne détenue et le donneur d'ordre. À l'inverse de la décision de classement, la décision d'affectation ne peut pas faire l'objet d'un recours. Si le donneur d'ordre n'est pas l'administration, une convention tripartite est annexée au contrat d'emploi pénitentiaire. Une fois le contrat signé, le texte prévoit une période d'essai de deux semaines à un mois (prolongeable de deux mois selon la technicité du poste) selon la durée du contrat.

La suspension et la rupture du contrat

Le texte prévoit des possibilités de suspension du contrat

- par le donneur d'ordre, notamment en cas d'incapacité temporaire de travail pour raison médicale ou de baisse temporaire d'activité ;

1. Discours à l'École nationale d'administration pénitentiaire, Agen, 6 mars 2018.

- par l'administration, notamment pour des motifs disciplinaires ou liés au bon ordre et à la sécurité de l'établissement.

Le texte prévoit également les motifs de fin du contrat par le donneur d'ordre, ce qui entraîne automatiquement la désaffectation. Parmi eux :

- la rupture d'un commun accord ;
- l'inaptitude et l'insuffisance professionnelle ;
- le non-respect de l'accompagnement socioprofessionnel proposé (dans le cadre d'un accompagnement par une SIAE/EA) ;
- les cas de force majeure et motif économique (ou tenant aux besoins du service pour le service général).

Il prévoit enfin la possibilité de déclassement par le chef d'établissement dans le cadre d'une procédure disciplinaire, le déclassement entraînant automatiquement la rupture du contrat.

En dehors de la procédure disciplinaire, tout litige concernant le contrat peut être porté devant le juge administratif.

III · Des avancées indéniables mais inabouties

La contractualisation de la relation de travail

Le projet prévoit que les relations de travail feront désormais l'objet d'un contrat, dénommé « contrat d'emploi pénitentiaire ». La référence au contrat corrige l'arbitraire de l'acte d'engagement unilatéral qui avait été mis en place par l'art. 33 de la loi pénitentiaire.

Cependant, le nouvel article 719-17 paraît peu informatif quant aux formes contractuelles pouvant être proposées et les garanties qui les entourent : rien n'est dit par exemple sur les possibilités de temps partiel ou sur l'encadrement du contrat à durée déterminée. Il serait utile que le décret en Conseil d'Etat qui doit venir préciser le contenu du contrat d'emploi pénitentiaire précise également les formes contractuelles d'emploi, leurs spécificités ainsi que les conditions de recours.

Par ailleurs, la coexistence de deux pouvoirs qui s'exercent sur le détenu – celui du donneur d'ordre et celui du chef d'établissement quand ceux-ci sont distincts – engendre des difficultés d'articulation. Le texte prévoit qu'une convention de partage des responsabilités annexée au contrat d'emploi pénitentiaire organisera les responsabilités entre l'établissement pénitentiaire, le donneur d'ordre et le détenu. Le flou sur la conclusion de cette convention, son contenu et, surtout, les conséquences en cas de non-respect soulèvent de nombreuses questions. En outre, cette convention réglant la répartition des rôles entre l'établissement et le donneur d'ordre, l'intervention du détenu au moment de sa signature, au-delà de sa nécessaire information des places respectives de ces derniers, interroge.

L'ouverture de droits sociaux attachés au contrat

L'article 14 du texte prévoit l'ouverture de certains droits sociaux aux personnes détenues, en particulier :

- l'acquisition de droits à l'assurance vieillesse et l'affiliation des détenus travailleurs au régime de retraite complémentaire ;

- l'ouverture de droits à l'assurance chômage à l'issue de la détention ;
- la possibilité de bénéficier des prestations de l'assurance maternité, de l'assurance invalidité et décès, de l'assurance maladie (à l'issue de la détention) ;
- la possibilité d'être indemnisées pendant la détention en cas d'accident du travail et de maladie professionnelle ;
- l'ouverture d'un compte personnel d'activité afin d'alimenter le compte personnel de formation et un compte d'engagement citoyen.

Il est à noter cependant que :

- Certains droits ne sont pas prévus : indemnisation en cas de maladie non professionnelle, indemnisation en cas de chômage technique ou partiel lors de diminutions de l'activité, congés payés. Rien ne justifie pourtant d'exclure l'ouverture de droits à l'assurance maladie en cas d'arrêt de travail. De même, la baisse temporaire d'activité devrait être indemnisée afin de garantir un revenu minimum aux personnes détenues qui travaillent (voir ci-dessous).
- L'ouverture d'un compte d'engagement citoyen destiné à valoriser l'engagement bénévole de certaines personnes détenues est susceptible de conforter et pérenniser des situations dans lesquelles les personnes détenues pallient les carences de l'administration pénitentiaire : il en est ainsi par exemple des détenus qui servent d'interprète (au mépris de la confidentialité des échanges) et de ceux contraints d'incarner le rôle d'auxiliaires de vie pour les personnes malades ou en situation de handicap dont ils partagent la cellule. Les décrets d'application devront veiller à ce que ce ne soit pas le cas.

De manière générale, le texte renvoie à une ordonnance puis à des décrets d'application pour préciser un certain nombre de dispositions, ce qui – allié à la procédure accélérée engagée sur le texte – prive du débat parlementaire des questions qui, sous des apparences techniques, relèvent pourtant des droits fondamentaux. Au-delà, ces décrets devront veiller à ce que les dispositions prévues soient suffisamment protectrices et prennent en compte la spécificité du travail pénitentiaire (et notamment adapter le taux de cotisation en fonction des revenus particulièrement faibles).

Des clarifications quant à l'accès à l'emploi et sa sortie

Le texte précise et encadre l'accès au travail et apporte des précisions sur les conditions de rupture du contrat. Cependant, s'il introduit des garanties nouvelles (nécessité de motiver un refus de classement, possibilité de contester ce refus, ouverture d'une voie de recours devant le juge administratif contre une décision de désaffectation), il vient surtout clarifier et pérenniser l'existant : une relation de travail presque entièrement soumise au bon vouloir de l'administration pénitentiaire (lire ci-dessous).

Par ailleurs, au-delà du classement, la réforme introduit de nouvelles étapes qui ne sont pas, elles, susceptibles de recours. C'est le cas de la procédure d'orientation vers un régime de travail et, surtout, de la décision d'affectation qui devient pourtant la véritable porte d'entrée dans le travail. La justification selon laquelle, à l'extérieur, les employeurs sont libres de leur décision de recrutement sans avoir à les motiver paraît en décalage avec les réalités de la détention et passe sous silence l'obligation qui incombe à l'administration en termes de réinsertion des personnes détenues.

Un encadrement du temps de travail

Le projet de texte prévoit de transposer certaines dispositions du Code du travail relatives à la durée

du travail, au temps de repos, aux heures supplémentaires et aux jours fériés (sauf pour le service général). Cette référence au Code du travail représente une avancée importante. En revanche, s'il prévoit d'encadrer la durée maximum de travail, le texte reste silencieux sur une durée minimum garantissant un revenu minimum. C'est une des principales lacunes de la réforme (voir ci-dessous).

Des dispositions éparses à saluer

Le texte prévoit en outre un certain nombre de mesures qui viennent aligner le régime du travail en détention sur ce qui se fait à l'extérieur, et notamment :

- Une prise en compte de la situation des personnes en situation de handicap avec une garantie d'égalité de traitement en matière d'accès et de maintien dans l'activité professionnelle, ainsi que l'implantation des ESAT dans les établissements pénitentiaires.
- Le développement d'ateliers en mixité permettant de favoriser l'accès des femmes au travail.
- Une possibilité de travail davantage tournée vers l'extérieur à travers la possibilité d'effectuer une période de mise en situation professionnelle en milieu libre, au sein d'une entreprise, d'une administration ou d'une structure associative.

IV · Un paradigme inchangé : des travailleurs détenus insuffisamment protégés, soumis aux aléas de l'offre de travail et au bon vouloir de l'administration

Malgré les quelques avancées susmentionnées, un déséquilibre disproportionné persiste entre les contraintes qui pèsent sur le détenu travailleur et les obligations faites à l'administration et au donneur d'ordre quand celui-ci n'est pas le chef d'établissement. Au total, le texte reste, dans sa philosophie, très éloigné de l'intention posée par le gouvernement et le législateur de rapprocher le travail en détention du droit commun et d'en faire un outil de réinsertion.

Un projet qui ratifie la très grande flexibilité du travail en prison

Tout d'abord, le texte entérine la flexibilité du travail en prison en prévoyant d'ajuster la durée du travail aux besoins des donneurs d'ordre, sans prévoir les garanties et protections qui devraient venir compenser cette précarisation.

Deux mesures phares l'attestent :

- ▶ La durée du travail ne fait l'objet d'aucun plancher

Si des durées maximales, des pauses et la rémunération du temps de travail sont prévues, rien n'est dit sur une durée minimale et la répartition horaire du travail. On imagine aisément que la majorité des détenus ayant accès à un emploi travailleront à temps partiel, sans qu'aucune garantie ne soit cependant énoncée sur ce type de contrat. Pourtant, dans le contrat de travail à temps partiel (qu'il soit CDI ou CDD), une règle fondamentale s'impose hors de la prison : celle de la prévisibilité des horaires convenus, de sorte à offrir au travailleur une garantie et une prévisibilité sur son salaire. L'article L.3123-27 du Code du travail prévoit ainsi une durée minimale de travail à 24 heures par semaine ou, le cas échéant, à l'équivalent mensuel de cette durée (soit 104 heures).

Le projet de loi prévoit par ailleurs que la durée du contrat de travail peut être strictement égale au volume de travail proposé. L'article 717-17 dispose que « la durée du contrat d'emploi pénitentiaire est fixée en tenant compte de la durée de la mission ou du service confié à la personne détenue ». Le texte n'évoque pas ici un volume global ou collectif de travail mais une mission individuelle : ainsi, la durée de l'emploi de chaque travailleur peut être strictement égale aux besoins de l'entreprise. Si le modèle de CDD envisagé est celui du CDD de mission, à objet défini, il convient de rappeler que le recours à ce type de contrat est, en droit du travail, strictement encadré et qu'il ouvre droit à une indemnité de fin de contrat de 10 % du salaire brut. Une telle indemnité n'est pourtant nullement prévue dans le projet de loi.

► Le contrat pénitentiaire peut être suspendu en cas de baisse temporaire de l'activité.

L'article 719-20 prévoit que le contrat d'emploi pénitentiaire pourra être suspendu « en cas de baisse temporaire d'activité ». Il paraît essentiel qu'un décret vienne préciser et strictement encadrer cette notion : quels critères objectifs permettront d'acter d'une « baisse temporaire d'activité » ? Surtout, cette disposition soulève un problème de fond : la suspension du contrat entraîne la suspension du versement de la rémunération et aucune indemnisation, de type activité partielle, n'est prévue. C'est au détenu travailleur de supporter les risques de la variation d'activité, le donneur d'ordre pouvant dès lors ajuster strictement le coût du travail à l'activité. Cette conception du travail est précisément celle du XIXe siècle contre laquelle tout le droit du travail s'est construit. Le principe en matière de chômage partiel (dit aujourd'hui activité partielle) – qui devrait s'appliquer également aux personnes détenues – est celui d'une indemnisation du travailleur, avec une prise en charge de l'État.

Dans son avis du 22 décembre 2016 relatif au travail et à la formation professionnelle dans les établissements pénitentiaires, le Contrôleur général des lieux de privation de liberté a préconisé à ce sujet « l'insertion généralisée dans les contrats de concession d'une obligation de verser des indemnités de chômage partiel aux travailleurs concernés ». Le projet de loi actuel apparaît comme un vecteur tout à fait pertinent pour donner corps à cette préconisation.

Cette logique prétend répondre aux spécificités de la détention : pour attirer les entreprises, il faudrait leur assurer une main d'œuvre à bas coût rendue possible par des rémunérations basses mais aussi par l'ajustement le plus serré du versement des salaires à l'existence d'un travail à effectuer. Outre que cette politique n'a pas montré son efficacité, les concessionnaires n'étant pas légion, elle fait fi d'un principe fondamental : le travail, en plus des garanties de l'emploi et l'accès à un statut, doit offrir des garanties de rémunération.

Le travail conçu comme outil de gestion de l'ordre en détention

Enfin, le changement de paradigme affiché par le gouvernement, avec un travail qui serait dorénavant davantage tourné vers l'insertion ou la réinsertion, ne trouve pas d'application pratique dans le texte. Deux éléments l'attestent :

► L'influence du champ disciplinaire et sécuritaire dans le déroulement de la relation de travail.

Le projet de loi soumet clairement l'accès et le maintien au travail de la personne détenue à son bon comportement en détention et ce, indépendamment de son comportement sur son lieu de travail. On s'éloigne ici de la tendance amorcée depuis la fin des années 1980 et consistant à déconnecter le travail de la peine et à en faire un instrument d'émancipation et de réinsertion.

D'une part, le projet de loi consacre un durcissement disciplinaire opéré par voie réglementaire en 2019 en prévoyant que « le chef d'établissement peut mettre fin au classement au travail en cas de faute disciplinaire », sans exiger que la faute ainsi sanctionnée ait été « commise au cours ou à l'occasion » de l'activité professionnelle. Selon le texte, le chef d'établissement pourra également suspendre le classement à titre disciplinaire « pour une durée qu'il détermine », c'est-à-

dire sans être à priori tenu par la durée maximum de huit jours actuellement prévue par l'article R. 57-7-34 du CPP.

D'autre part, le projet de loi donne pouvoir au chef d'établissement de suspendre l'affectation sur un poste de travail « pour des motifs liés au maintien du bon ordre, à la sécurité de l'établissement pénitentiaire ou à la prévention des infractions ». Un tel pouvoir de suspension est formellement absent des textes applicables actuellement. Mais le Conseil d'État l'a déjà reconnu au chef d'établissement au titre de ses pouvoirs de police : « Le chef d'un établissement pénitentiaire dispose, au titre de ses pouvoirs de police, de la faculté de suspendre une décision de classement dans un emploi afin d'assurer le maintien de l'ordre public et de la sécurité de l'établissement ou encore la protection de la sécurité des personnes, y compris de celle du détenu classé, pour une durée strictement proportionnée à ce qu'exige le but qui justifie cette mesure provisoire » (CE, 15 décembre 2017, n° 400822). Le projet de loi vient donc intégrer dans la loi une disposition jurisprudentielle moins favorable à la personne détenue, sans toutefois reprendre l'unique garantie pourtant formellement posée par le Conseil d'État dans sa décision : l'exigence de stricte proportionnalité de la durée de la mesure provisoire de suspension.

Ainsi, sans que cela ne soit justifié dans le texte, l'influence du champ disciplinaire et sécuritaire dans le déroulement de la relation de travail demeure centrale, par le jeu d'un ensemble de mécanismes qui mettent l'administration pénitentiaire en pouvoir de contrecarrer la valeur du contrat et du statut y afférent. En cela, la conclusion d'un contrat d'emploi pénitentiaire est un tigre de papier, puisque la force obligatoire du contrat est directement dépendante du classement et de l'affectation.

Soulignons enfin que le texte ne dit rien sur les motifs de classement ou de refus de classement – un silence symbolique, quand bien même cette question serait traitée par voie réglementaire.

► Le silence sur les droits collectifs

La responsabilisation des personnes détenues – intimées de bien se comporter en détention si elles veulent conserver leur emploi – reste à sens unique. Ainsi, aucune évolution n'est prévue en termes de dialogue social. La réforme prévoit que l'expression collective reste encadrée par l'article 29 de la loi pénitentiaire. En vertu de cet article, les personnes détenues sont censées être consultées sur les activités qui leurs sont proposées. Néanmoins, le décret d'application – adopté près de cinq ans plus tard – en réduit considérablement la portée. En pratique, l'administration pénitentiaire ne reconnaît pas aux personnes détenues le droit de se réunir, ni de se syndiquer ou encore de s'exprimer collectivement. Surtout, le fait de contester leurs conditions de travail peut faire l'objet de sanctions disciplinaires. Il est essentiel de faire évoluer ce cadre et de garantir aux personnes détenues la liberté d'association et d'organisation au travail.

V • Nos propositions

Nous reprenons ici les principaux points des « [Propositions pour un statut juridique du détenu travailleur](#) » publiées dans la revue *Droit social* de décembre 2019². Elles concernent notamment le pilotage du travail en prison, l'embauche, les conditions d'emploi et de travail, la discipline professionnelle, les évolutions de la relation d'emploi ainsi que la reconnaissance de droits collectifs.

² *Droit social* 1075, Études N° 12, décembre 2019.

Le pilotage

Le pilotage du travail en prison doit être confié à un opérateur unique, identifiable et pourvu de moyens adéquats : un établissement public du travail et de l'emploi en prison (ETEP). Il s'agit ainsi de réaffirmer le caractère fondamentalement régalien de la mission d'insertion professionnelle des publics détenus tout en la dissociant institutionnellement de l'administration de la peine. L'ETEP et ses déclinaisons locales seraient responsables de l'emploi et de la formation tant dans leurs dimensions stratégiques qu'opérationnelles. L'ETEP serait par ailleurs l'employeur unique en détention.

La procédure d'embauche

Toute décision de recrutement doit être fondée sur les critères suivants : les compétences et expériences professionnelles au regard d'un bilan professionnel établi à l'entrée, les perspectives de qualification liée à l'activité envisagée, la situation personnelle et familiale.

Toute décision de rejet d'une candidature doit être motivée, notifiée et indiquer les voies de recours. À tout refus devrait en outre être associé le droit à un entretien avec le responsable local de l'emploi en détention en vue d'une orientation. Dans ce cadre, au regard des aspirations de la personne détenue, de sa situation personnelle, de ses besoins en termes de qualification, et des offres de formation et d'emploi disponibles, il pourrait, le cas échéant, lui être proposé une affectation dans un autre établissement pénitentiaire.

Les différents types de contrat

Une diversité de contrats de travail ou de formats de contrat pourrait être mobilisée (temps plein ou partiel, à durée déterminée ou indéterminée, etc.). Une garantie minimale d'heures de travail et donc de revenu doit cependant y être associée, ainsi que la possibilité d'un lissage de la rémunération.

Dans le cadre de l'insertion par l'activité économique (IAE), la diversité des formules de contrats dits « aidés » doit aussi être utilisée afin de répondre à l'éloignement du marché du travail d'une partie significative de la population carcérale.

Le contrat-type de concession de main-d'œuvre pénale doit en outre être repensé pour intégrer la prise en charge de diverses obligations patronales, notamment de formation, en insérant également une « clause sociale » engageant le concessionnaire à prévoir l'indemnisation des éventuelles périodes de chômage technique.

Les conditions de travail et d'emploi

► Le salaire

Le principe d'une rémunération décente, permettant des conditions convenables d'existence, doit être garanti, comme celui de « salaire équitable », avec « une rémunération égale pour un travail de valeur égale, sans distinction aucune ». Le contrat de travail doit donc s'accompagner d'un salaire minimum égal au SMIC. Toute forme de rémunération à la pièce doit être effectivement proscrite, ce qui n'interdit nullement des formes de prise en compte de la productivité. La revalorisation du plancher de rémunération en prison, qui s'accompagne nécessairement d'une revalorisation du type de travaux proposés, pourrait faire l'objet d'un plan sur cinq ans maximum associant lutte contre la pauvreté, modernisation de l'offre et rehaussement des salaires.

► La durée du travail

La prison ne doit plus être un laboratoire de flexibilité. La durée du travail doit être encadrée. Une garantie minimale d'heures de travail mensuel – et donc de revenu – doit être prévue, quelle que soit la formule contractuelle retenue. Afin de tenir compte d'activités saisonnières, l'employeur pourrait, le cas échéant, être autorisé à compenser certaines périodes creuses par des périodes de plus forte activité.

► La santé et la sécurité au travail

La médecine du travail doit pouvoir intervenir selon les normes du droit commun et les personnes détenues qui travaillent bénéficier de visites médicales afin de prévenir tout risque d'atteinte à la santé ou à la sécurité au regard du poste d'affectation ou des fonctions assurées.

Dans tous les établissements disposant d'au moins onze travailleurs détenus en moyenne, une instance de prévention de la santé et de la sécurité au travail doit, par ailleurs, être constituée.

Enfin, l'inspection du travail doit disposer de l'ensemble de ses prérogatives et pouvoir se rendre à tout moment dans les établissements pénitentiaires. Son périmètre d'intervention en prison ne doit plus être cantonné aux règles d'hygiène et de sécurité, mais englober tous les aspects de la relation de travail, comme en milieu libre (rémunération, conditions d'embauche, durée du travail, etc.).

La discipline professionnelle

La discipline professionnelle doit être dissociée de la discipline carcérale afin de distinguer les deux statuts : celui de détenu et celui de travailleur. Ainsi, les sanctions prises au titre de la discipline carcérale, c'est-à-dire en cas de commission d'une faute disciplinaire non liée à l'exercice du travail, ne doivent avoir aucune incidence sur celui-ci, sauf placement en confinement ou en quartier disciplinaire.

Seule la faute disciplinaire commise dans le cadre du travail doit être sanctionnée. Conformément au droit commun, la sanction doit être proportionnée à la faute commise. Hors le cas d'un avertissement, toute décision de sanction doit être précédée d'un entretien au cours duquel l'intéressé peut présenter des observations.

Les hypothèses de suspension, modification et rupture de la relation de travail

► La suspension du contrat de travail

La situation particulière de détention suppose de prévoir des causes spécifiques de suspension du contrat de travail qui viennent s'ajouter à des causes plus classiques. Devront ainsi être regardées comme des cas justifiés de suspension du contrat de travail du fait de la personne détenue les absences pour :

- maladie ou maternité ;
- accident du travail ou maladie professionnelle ;
- congés payés ;
- examen scolaire ou épreuve de validation des acquis ;
- permission de sortir ; motifs d'absence au travail tels que parloir, unité de vie familiale, rendez-vous médical ou à l'aumônerie, audition par les autorités judiciaires.

Les jours d'absence liés à certaines causes de suspension de contrat (maladie-maternité, accident du travail, chômage technique et congés payés non pris) doivent donner lieu à une indemnisation en espèces. Les absences liées à des congés payés effectivement pris et celles de moins d'une heure pour l'un des cas de suspension mentionnés ci-dessus doivent, quant à elles, donner lieu à un maintien de rémunération.

► En cas de rupture du contrat de travail

Compte tenu de la situation de particulière vulnérabilité des personnes incarcérées, une rupture par « commun accord » ne saurait intervenir.

Hors cas de licenciement disciplinaire, le licenciement ne devrait être prononcé qu'après recherche d'un poste de reclassement, voire proposition de transfert dans un établissement de la direction interrégionale dans la perspective d'un autre emploi ou d'une formation

Toute rupture prononcée à l'initiative de l'employeur doit être notifiée par écrit, et indiquer le motif du licenciement, ainsi que les voies et délais de recours. La décision doit pouvoir faire l'objet de recours gracieux, hiérarchique et contentieux, conformément aux règles de la procédure administrative.

Les droits collectifs

Les droits collectifs attachés au statut de tout travailleur ne sont pas antinomiques par essence avec le milieu et l'ordre pénitentiaires. Il est en revanche évident que leur exercice appelle des aménagements. Ils doivent donc être reconnus dans leur principe et donner lieu à un encadrement et à des modalités d'exercice compatibles avec l'état de détention, qu'il s'agisse de la liberté d'association et d'organisation, du droit à la représentation et à l'expression collective ou encore de celui d'arrêter le travail pour un motif professionnel.