



27/06/2022

RAP/RCha/FRA/21 (2022)

## **CHARTRE SOCIALE EUROPEENNE**

Commentaires de l'Observatoire International des  
Prisons sur le 21e rapport  
sur la mise en œuvre de la Charte sociale européenne

soumis par

**LE GOUVERNEMENT DE LA FRANCE**

Rapport enregistré par le Secrétariat le  
27 juin 2021

**CYCLE 2022**



OBSERVATOIRE INTERNATIONAL  
**DES PRISONS**  
SECTION FRANÇAISE

**Contribution relative au groupe thématique 3 sur les droits liés au travail**  
**Dédiée au travail en prison**

Observations sur le 21<sup>e</sup> rapport national soumis par la France le 12 janvier 2022 sur la mise en œuvre de la Charte sociale européenne pour la période 01/01/2017 – 31/12/2020

**de l'Observatoire international des prisons – section française**  
**à l'attention du Comité européen des Droits sociaux**

Juin 2022

### Articles de la Charte sociale européenne visés par la contribution

- 2. Tous les travailleurs ont droit à des conditions de travail équitables.
- 4. Tous les travailleurs ont droit à une rémunération équitable leur assurant, ainsi qu'à leurs familles, un niveau de vie satisfaisant.
- 5. Tous les travailleurs et employeurs ont le droit de s'associer librement au sein d'organisations nationales ou internationales pour la protection de leurs intérêts économiques et sociaux.
- 6. Tous les travailleurs et employeurs ont le droit de négocier collectivement.
- 21. Les travailleurs ont droit à l'information et à la consultation au sein de l'entreprise.
- 22. Les travailleurs ont le droit de prendre part à la détermination et à l'amélioration des conditions de travail et du milieu du travail dans l'entreprise.
- 26. Tous les travailleurs ont droit à la dignité dans le travail.
- 28. Les représentants des travailleurs dans l'entreprise ont droit à la protection contre les actes susceptibles de leur porter préjudice et doivent avoir les facilités appropriées pour remplir leurs fonctions.
- 29. Tous les travailleurs ont le droit d'être informés et consultés dans les procédures de licenciements collectifs.

### 21<sup>e</sup> rapport national soumis par la France le 12 janvier 2022

Dans son 21<sup>e</sup> rapport national, le gouvernement français n'évoque pas le travail en prison.

### L'Observatoire International des Prisons – section française

L'Observatoire International des Prisons – section française est une association loi 1901 qui dispose du statut consultatif auprès des Nations Unies. Il a notamment pour mission de faire respecter les droits fondamentaux en prison par des actions en justice et un travail de plaidoyer auprès des pouvoirs publics.

**Observations de l’Observatoire international des prisons – section française**  
**Sur le non-respect de la totalité des articles de la Charte sociale européenne visés dans le rapport**

---

Le cadre juridique français relatif au travail en prison a récemment évolué avec l’adoption, le 22 décembre 2021, de la loi dite pour la confiance dans l’institution judiciaire<sup>1</sup>. Un décret en Conseil d’Etat du 25 avril 2022 est venu compléter cette réforme<sup>2</sup>. Une partie de ses dispositions est entrée en vigueur au 1<sup>er</sup> mai 2022, mais la grande majorité de ses dispositions relatives au temps de travail entreront en vigueur à une date ultérieure, au plus tard le 1<sup>er</sup> décembre 2023. D’autres textes sont en cours d’élaboration : des ordonnances sur les droits sociaux et une circulaire à l’attention des agents chargés d’appliquer la réforme.

Si cette réforme consacre des avancées pour les quelques 20 000 travailleurs incarcérés, elle ne met pour autant pas en conformité le cadre juridique français relatif au travail en prison avec les droits mentionnés aux articles 2, 4, 5, 6, 22, 26 et 28 de la Charte sociale européenne. Muette sur la rémunération et les droits collectifs, la réforme exclut en outre l’ouverture de certains droits sociaux fondamentaux, établit un régime dérogatoire en termes de protection individuelle du travailleur, et consacre une extrême flexibilité de ses conditions de travail.

**Non-conformité à l’article 2 : droits sociaux restreints et extrême flexibilité des conditions de travail**

**« 2. Tous les travailleurs ont droit à des conditions de travail équitables. »**

Sur les droits sociaux

La principale innovation de la récente réforme concerne les droits sociaux. La loi de décembre 2021 autorise le gouvernement à prendre par ordonnance, dans un délai de dix mois à compter de sa promulgation, les mesures relevant du domaine de la loi aux fins d’ouvrir ou de faciliter l’ouverture de certains droits sociaux aux personnes détenues. Ces mesures concerneront l’assurance vieillesse, l’assurance maternité, l’assurance invalidité, l’assurance décès ainsi que les régimes de retraite complémentaire et d’indemnisation des accidents du travail et des maladies professionnelles pendant la détention d’une part, l’assurance chômage et l’assurance maladie à l’issue de la détention d’autre part.

Si ces évolutions sont positives, elles ne suffisent cependant pas à établir des conditions de travail équitables. Et ce, d’autant plus que les dérogations au droit commun ne peuvent nullement s’expliquer par des contraintes liées à la détention. Tout d’abord, certaines des avancées de la réforme sont limitées. Les mesures relatives à l’assurance chômage et à l’assurance maladie sont ainsi restreinte à l’issue de la détention : les personnes détenues ne pourront en bénéficier pendant la durée de leur détention. De plus, les modalités de calcul et d’acquisition des prestations sociales prévues par la loi de décembre 2021 seront déterminées par ordonnance, sans aucune garantie de leur caractère équitable par rapport au reste de la population française. Enfin, les travailleurs détenus restent exclus d’une importante partie des mesures de protection sociale. C’est le cas en particulier de l’indemnisation en cas de maladie non professionnelle, du chômage technique ou des congés payés, des droits sociaux parfois acquis de longue date en France – depuis près de 90 ans pour ce qui concerne les congés payés.

---

<sup>1</sup> Loi n°2021-1729 du 22 décembre 2021 dite « pour la confiance dans l’institution judiciaire ».

<sup>2</sup> Décret n°2022-655 du 25 avril 2022 relatif au travail des personnes détenues et modifiant le code pénitentiaire.

## Sur l'extrême flexibilité des conditions de travail

Le cadre juridique établi par la réforme entérine un régime dérogatoire qui pousse à son paroxysme la flexibilité des travailleurs captifs au profit des donneurs d'ordre. Les dispositions relatives à la relation de travail en prison poursuivent en effet l'objectif de faire des personnes détenues la main d'œuvre la plus flexible possible. Le travailleur est ainsi enfermé dans un statut précaire, dépourvu de visibilité sur son planning de travail, et dont la rémunération reste incertaine.

La précarité du travailleur détenu tient d'abord à l'absence de garantie quant à la pérennité de son emploi. En cause, la place centrale donnée au contrat à durée déterminée (CDD) – alors que la norme est le recours au contrat à durée indéterminée à l'extérieur – et les importantes entorses à son encadrement. Entre les murs, il n'existe, malgré la réforme, aucune durée maximale du CDD, ni nombre maximal de renouvellements. En droit commun, le nombre de renouvellements est limité à deux, et sur une période qui ne peut excéder dix-huit mois. En prison, il n'existe pas davantage de délai de carence à respecter par le donneur d'ordre entre deux contrats à durée déterminée, sauf après une résiliation pour motif économique et, même dans ce cas, le délai pour conclure un nouveau contrat au titre d'un accroissement temporaire de l'activité est la moitié de celui qui existe en droit commun, c'est-à-dire trois mois au lieu de six mois.

L'Agence du travail d'intérêt général et de l'insertion professionnelle (Atigip) justifie ces choix par « [le] fait que les détenus sont par essence en détention pour une durée limitée inférieure aux limites fixées dans le droit commun et n'ont pas vocation à intégrer définitivement l'entreprise. L'enjeu de sécurisation de la relation de travail en détention ne peut donc être pleinement assimilé à l'enjeu poursuivi par la réglementation d'encadrement du CDD par le droit commun ». Mais aussi parce que « la prise en compte de la réalité économique des entreprises implantées en détention » ne serait « à ce stade pas compatible avec la mise en place d'un modèle plein et entier de salariat »<sup>3</sup>. Cette précarité se reflète également, que le contrat soit à durée déterminée ou indéterminée, par un délai de prévenance particulièrement court pour mettre fin d'une période d'essai : de vingt-quatre heures, il correspond au minimum existant hors les murs, où il ne s'applique qu'aux salariés dont l'ancienneté est inférieure à huit jours.

Par ailleurs, la réforme ne garantit pas au travailleur détenu de visibilité sur son planning de travail. Le donneur d'ordre peut en effet librement modifier la répartition de la durée du travail jusqu'à vingt-quatre heures avant. Il peut aussi, dans le même délai, modifier le nombre d'heures de travail : prévenu au moins vingt-quatre heures avant, le travailleur détenu ne peut refuser d'accomplir des heures complémentaires ; à l'extérieur, le délai est de trois jours. À la recherche d'une flexibilité maximale entre les murs, le gouvernement abaisse d'un côté la durée minimale de travail hebdomadaire à dix heures – contre vingt-quatre dans le droit commun – et augmente de l'autre le nombre d'heures complémentaires que le donneur d'ordre peut imposer au travailleur – jusqu'à la moitié de la durée de travail prévue au contrat contre 10% hors les murs. Cette large marge de manœuvre laissée au donneur d'ordre empêche toute anticipation de son planning pour la personne détenue, que ce soit pour programmer des parloirs, des rendez-vous médicaux ou d'autres activités. Et si la réforme prévoit une liste de « motifs légitimes d'absence » qui ne peuvent constituer des motifs de fin de contrat, ces absences entraînent cependant une perte de rémunération. Cette dernière apparaît d'autant plus injuste si elle est causée par une modification tardive des horaires de travail.

---

<sup>3</sup> Réponses de l'Atigip aux questions de l'OIP-SF, 1<sup>er</sup> avril 2022.

Ces problématiques sont encore renforcées dans le cadre du régime dit « aménageable ». Ce régime « permet de s'adapter aux fluctuations de l'activité de l'entreprise »<sup>4</sup>, qui peut fixer un volume horaire hebdomadaire moyen de travail tout en s'autorisant à le répartir librement sur une période pouvant aller jusqu'à une année. Un travailleur détenu pourra ainsi se retrouver sans activité pendant une durée relativement longue et voir ses heures de travail concentrées sur une courte période, et donc dans l'impossibilité de se projeter. Par exemple, la personne dont le contrat d'emploi pénitentiaire établirait une durée hebdomadaire de travail de dix heures pourrait devoir effectuer vingt heures une semaine et se retrouver sans activité la semaine suivante. Dans le cadre du régime aménageable, le travailleur détenu devra de plus attendre jusqu'à un an pour que ses éventuelles heures complémentaires ou supplémentaires soient comptabilisées, et donc payées.

Enfin, si quelques rares dispositions sont calquées sur le droit commun du travail, seules certaines sont actuellement entrées en vigueur. C'est le cas des temps de pause et temps de repos. Celles relatives à la durée du travail à temps complet et aux durées maximales quotidienne et hebdomadaire de travail n'entreront quant à elles en vigueur qu'à une date ultérieure, au plus tard fin 2023. Surtout, leur effectivité n'est nullement garantie, car l'effectivité d'un cadre juridique repose sur l'existence d'une instance de contrôle, inexistante en prison. Hors les murs, cette instance est l'inspection du travail, qui détient une compétence générale sur la relation de travail. Elle aurait pu constituer l'instance de contrôle du respect du nouveau cadre juridique en prison formalisé par la réforme. Mais, sur ce sujet, la réforme entérine à ce stade un *statu quo*, et l'inspection du travail reste enfermée dans les champs de l'hygiène et de la sécurité.

#### **Non-conformité à l'article 4 : une rémunération indécente**

**« 4. Tous les travailleurs ont droit à une rémunération équitable leur assurant, ainsi qu'à leurs familles, un niveau de vie satisfaisant. »**

Hors des murs, il existe un salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC). En prison, la rémunération horaire ne peut être inférieure à des taux indexés sur le SMIC : 45 % pour les activités de production, et 20%, 25% et 33% pour le service général selon la classe (I, II, III) définie par le niveau de qualification qu'exige l'exécution de l'emploi.

Cette rémunération minimum, extrêmement faible, n'est en outre pas respectée. Dans de nombreux cas, le non-respect du cadre juridique relatif à la rémunération du travail en prison tient à la pratique illégale de la rémunération à la pièce, pourtant interdite par la loi pénitentiaire du 24 novembre 2009. Encore aujourd'hui, pour les activités de production, certaines entreprises, dites « concessionnaires », continuent de payer les travailleurs détenus en fonction du nombre de pièces réalisées. La pratique consiste à établir un prix par pièce réalisée, de multiplier ce prix par le nombre de pièces réalisées, et de convertir le résultat en heures travaillées. Le nombre d'heures payées est alors bien inférieur au temps effectivement travaillé par la personne détenue.

Les condamnations par les tribunaux français de l'administration pénitentiaire pour cette pratique illégale viennent confirmer son existence.

---

<sup>4</sup> Ministère de la justice, Atigip, « FAQ – Réforme du travail pénitentiaire ».

## **Exemples d'ordonnances du tribunal administratif**

### Tribunal administratif de Bastia, ordonnance n°1600074, 9 février 2017

« M. D., qui soutient sans être contredit que la rémunération effectivement perçue par lui pour ces activités professionnelles est restée en deçà de ce taux, a droit, en réparation du préjudice subi par lui en raison des erreurs commises dans le calcul de ses salaires, à une indemnité ».

### Tribunal administratif de Grenoble, ordonnance n°1501844 et 1503395, 30 mars 2017

« Considérant qu'il est constant que M. S. a perçu, au titre de l'emploi qu'il a occupé du mois d'août à décembre 2014, une rémunération brute inférieure à celle résultant de l'application des dispositions précitées des articles 717-3 et D. 432-1 du code de procédure pénale ; que par suite, en rémunérant l'intéressé en méconnaissances des seuils réglementaires fixés par les dispositions précitées du code de procédure pénale, l'Etat a commis une faute de nature à engager sa responsabilité ».

### Tribunal administratif de Grenoble, ordonnance n°1804111, 14 août 2018

« La garde des sceaux, ministre de la justice reconnaît qu'une erreur dans le calcul de la rémunération est survenue et que l'examen des fiches de paye de M. P. montre qu'il y a lieu de reconnaître l'existence d'un préjudice financier évalué à 1053 euros. »

### Tribunal administratif de Poitiers, ordonnance n°1801481, 10 septembre 2018

« M. B. a été incarcéré à la maison centrale de Saint-Martin-de-Ré et a travaillé de janvier 2014 à octobre 2015. Il estime que les rémunérations qu'il a perçues au cours de cette période de travail sont inférieures à celles qu'il aurait dû toucher eu égard aux tarifs réglementaires en vigueur applicables à la rémunération du travail en prison. Il demande au juge des référés de lui octroyer une provision d'un montant de 1 125,59 euros correspondant au montant des sommes restant dues au titre de sa rémunération. [...]

En l'espèce, pour demander la condamnation de l'Etat au paiement d'une provision, M. B. soutient que l'Etat a procédé à un calcul illégal eu égard à l'article 717-3 et l'article D. 432-1 du code de procédure pénale. La dette n'étant contestée par la ministre ni en son principe, ni en son montant, l'existence de l'obligation dont se prévaut M. B. présente, en l'état de l'instruction, un caractère non sérieusement contestable au sens de l'article R. 541-1 du code de justice administrative. »

### Tribunal administratif de Bordeaux, ordonnance n°1803220, 28 janvier 2019

« Il résulte de l'instruction et il n'est d'ailleurs pas contesté par la ministre de la justice, que pour les heures de travail effectuées du mois de janvier 2014 au mois de mai 2014, des mois de mai 2015 et de novembre 2015, ainsi que du mois de janvier 2016 au mois de janvier 2017, M. D. a été rémunéré à un taux horaire inférieur à celui résultant de l'application des articles 717-3 et D. 432-1 du code de procédure pénale. La méconnaissance de ces dispositions constitue une faute engageant la responsabilité de l'Etat à qui il incombe d'en réparer les conséquences dommageables. M. D. peut donc se prévaloir d'une obligation non sérieusement contestable à l'encontre de l'Etat. »

## **Derniers rapports de la sous-direction des affaires juridiques générales et du contentieux, ministère de la Justice**

### Rapport annuel 2019

« Les dossiers relatifs à la discipline, la rémunération, les fouilles et les conditions de détention représentent plus de la moitié de l'activité du pôle [pénitentiaire du bureau du contentieux administratif et du conseil (BCAC)]. Il convient également de souligner l'augmentation du contentieux relatif à l'exécution des décisions de justice avec 37 recours concernant majoritairement l'exécution des décisions rendues en matière de rémunération. [...]

La majorité des recours indemnitaires que le pôle pénitentiaire est amené à traiter est relative à la rémunération du travail des personnes détenues ou à leurs conditions de détention. Une attention particulière doit être accordée à ce point puisque le coût moyen des condamnations par dossier a pratiquement doublé en un an. »

### Rapport annuel 2020

« Sur l'ensemble de ces 2 166 nouvelles requêtes [en matière pénitentiaire, pour l'année 2020], les thématiques les plus courantes sont la rémunération des personnes détenues et les sanctions disciplinaires (représentant respectivement 16% chacune) »

En 2020, les rapports de visite du Contrôle général des lieux de privation de liberté (CGLPL), autorité indépendante dont la mission est de veiller au respect des droits fondamentaux des personnes privées de liberté, relevaient encore de nombreuses irrégularités relatives à la rémunération.

## **Exemples d'extraits de rapports de visite d'établissements pénitentiaires publiés en 2020 par le CGLPL**

### Rapport de la deuxième visite du 5 au 16 novembre 2018 de la Maison d'arrêt des hommes de Fleury-Merogis

« La direction de la MAFM [maison d'arrêt de Fleury-Merogis] fait appliquer les directives de la DAP [direction de l'administration pénitentiaire] en matière de rémunération pour le service général. Pour les ateliers, la rémunération horaire est calculée sur la productivité et est manifestement inférieure au seuil minimum de rémunération (SMR – 4,45 €/h au 1<sup>er</sup> janvier 2018). Les personnes détenues ont connaissance à la fin de la journée de travail ou le jour ouvré suivant du montant du salaire de la journée. [...]

Les personnes détenues ne sont pas payées à l'heure mais en fonction de leur productivité. [...]

Mais dans les huit autres ateliers [...], même les travailleurs les plus productifs sont rémunérés à des valeurs très inférieures au SMR, ce qui prouve que les cadences ne sont pas calculées sur des bases raisonnables. En moyenne, ces huit concessionnaires rémunèrent leurs opérateurs aux taux horaires respectifs de 0,29 €/h, 0,96 €/h, 0,55 €/h, 0,79 €/h, 0,36 €/h, 0,29 €/h, 0,76 €/h et 1,22 €/h. L'atelier qui rémunère en moyenne le moins les personnes détenues se situe donc à 10 % du SMR. Comparé au SMIC, la différence de rémunération horaire est édifiante : un opérateur classé dans cet atelier touche en moyenne trente fois moins qu'un salarié au SMIC en milieu libre. »

Rapport définitif de la troisième visite du 11 au 15 février 2019 de la Maison d'arrêt des femmes de Fleury-Merogis

« Les opératrices sont rémunérées à la pièce. La cadence et le règlement intérieur de l'atelier étaient affichés dans l'atelier G2 mais ne l'étaient pas en G1. Comme à la MAH [maison d'arrêt des hommes], la cadence est fixée – donc la rémunération à la pièce – par le contremaître et la surveillante de chaque atelier. [...]

Pour les personnes détenues employées par le service général, [...] Les contrôleurs ont constaté qu'au moins une auxiliaire travaillait très au-delà de cinq heures par jour sans que ces heures supplémentaires soient prises en compte. [...]

La base de calcul des salaires est fondée sur la productivité. »

Rapport de la deuxième visite 13 au 17 mai 2019 du Centre pénitentiaire de Châteauroux (Indre)

« Selon les ateliers, la rémunération combine la cadence à la pièce et le nombre d'heures. Un examen des fiches de paye a fait apparaître que, contrairement à la règle, il arrive que certaines personnes détenues soient payées en dessous du tarif de 45 % du SMIC horaire, soit 4,52 €, qui est la rémunération horaire minimale en production et dans le cadre de l'insertion par l'activité économique (IAE). Ainsi, à la suite d'un sondage, des rémunérations horaires de 3,94 €, de 3,02 €, de 2,56 € ont par exemple été repérées. »

La persistance de la pratique illégale de la rémunération à la pièce est en outre, encore en 2022, reconnue par certains concessionnaires et association de concessionnaires en prison eux-mêmes. Dans le cadre de réunions animées par l'Agence du travail d'intérêt général et de l'insertion professionnelle (Atigip) autour de la réforme, plusieurs interrogeaient ainsi l'institution : « est-ce que l'on doit passer à une rémunération horaire ? Comment remplacer la rémunération à la pièce ? Quand la rémunération horaire entrera-t-elle en vigueur ? »<sup>5</sup>.

Pourtant, vivre en prison a un coût non négligeable, estimé par un rapport sénatorial à 200 euros par mois minimum, et ce, il y a près de vingt ans. Nombreuses sont en outre les personnes détenues dont certaines dépenses continuent de courir pendant leur incarcération – par exemple dans le cas du remboursement d'un prêt – et/ou participent financièrement aux dépenses rencontrées par leur famille et/ou doivent indemniser des parties civiles. Le travail est l'une des seules sources de revenus pour les personnes détenues, dont plus de 20% étaient « sans ressources suffisantes » en 2020<sup>6</sup>.

Surtout, la rémunération est un élément central de la relation de travail, en prison comme hors des murs. Et le silence de la réforme sur la rémunération des travailleurs détenus marque l'absence de volonté des pouvoirs publics français de créer des conditions de rémunération équitable en prison.

---

<sup>5</sup> Ministère de la justice, Atigip, « Visio concessionnaires – 3 et 11 février ».

<sup>6</sup> Budget général du ministère de la Justice – Projet annuel de performances du programme 107 « Administration pénitentiaire », Annexe au projet de loi de finances pour 2022.

## **Non-conformité aux articles 5, 6, 22, 28 : absence de droit collectif et moindre protection individuelle**

**« 5. Tous les travailleurs et employeurs ont le droit de s'associer librement au sein d'organisations nationales ou internationales pour la protection de leurs intérêts économiques et sociaux. »**

**« 6. Tous les travailleurs et employeurs ont le droit de négocier collectivement. »**

**« 22. Les travailleurs ont le droit de prendre part à la détermination et à l'amélioration des conditions de travail et du milieu du travail dans l'entreprise. »**

**« 28. Les représentants des travailleurs dans l'entreprise ont droit à la protection contre les actes susceptibles de leur porter préjudice et doivent avoir les facilités appropriées pour remplir leurs fonctions. »**

### Sur les droits collectifs

En prison, participer – ou seulement « tenter » de le faire – à « toute action collective de nature à compromettre la sécurité des établissements ou à en perturber l'ordre » est constitutif d'une faute du premier degré – le niveau le plus élevé – et passible de vingt jours en cellule disciplinaire<sup>7</sup>. Mais, « du point de vue de l'administration pénitentiaire, le "collectif" est subversif par nature »<sup>8</sup>. De fait, il n'est pas rare que des personnes soient sanctionnées pour de simples pétitions. Aux conséquences disciplinaires s'ajoutent en outre celles sur le parcours de peine. Des dispositions de la loi de décembre 2021, dans le volet relatif à l'exécution des peines, accroissent le caractère répressif et dissuasif du cadre juridique : toute personne sanctionnée pour avoir participé ou tenté de participer à une action collective est désormais exclue du bénéfice de la libération sous contrainte, libération anticipée qui s'exerce de plein droit « lorsqu'il reste au condamné exécutant une ou plusieurs peines privatives de liberté d'une durée totale inférieure ou égale à deux ans un reliquat de peine à exécuter qui est inférieur ou égal à trois mois »<sup>9</sup>. Les modifications apportées par la loi de décembre 2021 vont même jusqu'à encourager la dénonciation, en accordant une réduction de peine exceptionnelle pouvant aller jusqu'au tiers de la peine aux condamnés ayant « permis, au cours de leur détention, y compris provisoire, d'éviter ou de mettre fin à toute action individuelle ou collective de nature à perturber gravement le maintien du bon ordre et la sécurité de l'établissement »<sup>10</sup>.

Dans le cadre du travail, les personnes détenues n'ont pas davantage le droit de s'exprimer collectivement. Les travailleurs incarcérés sont en effet privés de tout droit collectif, même les plus fondamentaux : créer un syndicat, faire grève, être collectivement représentés ou simplement exprimer une parole collective sur les conditions de travail. Ainsi, il n'est par exemple pas même possible pour les travailleurs détenus d'être collectivement représentés par un délégué d'atelier ou de service qui recueillerait auprès des intéressés les réclamations individuelles de nature strictement professionnelle, ou encore d'être représentés en matière de santé et de sécurité au travail. Le cadre juridique français n'aborde cette question que sous le prisme de la répression. Ainsi, le fait d'« entraver ou tenter d'entraver les activités de travail » est considéré comme une faute disciplinaire de troisième degré<sup>11</sup>, c'est-à-dire passible de sept jours de quartier disciplinaire. Plus généralement, protester, sous quelque forme que ce soit, contre ses conditions de travail emporte le risque de perdre son travail. Pourtant,

<sup>7</sup> Article R232-4 du code pénitentiaire.

<sup>8</sup> « Le droit d'expression collective des personnes détenues », rapport de Cécile Brunet-Ludet, direction de l'administration pénitentiaire, février 2010.

<sup>9</sup> Article 720 du code de procédure pénale.

<sup>10</sup> Article 721-4 du code de procédure pénale.

<sup>11</sup> Article R232-6 du code pénitentiaire.

comme cela a été mentionné plus haut, le cadre juridique et les conditions de travail en prison sont particulièrement contestables. Privés de levier de revendication ou de négociation, les travailleurs détenus sont, dès lors, encore interdits, en 2022, de se constituer en acteurs du respect et de l'amélioration de leurs droits. Et la récente réforme sur le travail en prison reste volontairement muette sur le sujet.

Les droits collectifs ne sont pourtant pas antinomiques par essence avec le milieu et l'ordre pénitentiaires. Selon la règle 50 des Règles pénitentiaires européennes, « Sous réserve des impératifs de bon ordre, de sûreté et de sécurité, les détenus doivent être autorisés à discuter de questions relatives à leurs conditions générales de détention et doivent être encouragés à communiquer avec les autorités pénitentiaires à ce sujet. » La Cour européenne des droits de l'Homme a en ce sens déjà affirmé que, sauf raison impérieuse, « le maintien du calme, de l'ordre et de la sécurité dans l'établissement » n'est pas un argument suffisant pour s'opposer à l'expression publique des personnes détenues<sup>12</sup>. Au contraire, la parole ou la revendication dans leurs formes pacifiques, négociées et démocratiques, sont des vecteurs d'apaisement. L'article L411-2 du code pénitentiaire, qui prévoit uniquement la consultation des personnes détenues par l'administration pénitentiaire sur les activités qui leur sont proposées, ne saurait être considéré suffisant à cet égard.

#### Sur la moindre protection individuelle

Les droits individuels des travailleurs détenus sont également moins protecteurs qu'à l'extérieur. Certes, la réforme introduit la tenue d'entretiens préalables, qui devront être organisés dans la plupart des cas où le donneur d'ordre envisage de procéder à une résiliation du contrat<sup>13</sup>. Mais, à la différence des salariés libres pour lesquels un délai minimum de cinq jours doit séparer la notification de la lettre de convocation de l'entretien, le délai n'est que de deux jours en détention. La différence est loin d'être insignifiante : ce délai, qui permet au travailleur de préparer son entretien, apparaît d'autant plus court que les contraintes carcérales ralentissent toute procédure éventuelle de prise de contact avec une assistance juridique, et que les prisonniers ne bénéficieront pas de la possibilité d'être accompagnés par un tiers lors de l'entretien. Cette possibilité est pourtant considérée, à l'extérieur, comme un droit individuel fondamental. Qu'il aurait été essentiel de transposer en prison, où il n'y a ni représentants du personnel ni syndicats et où la relation avec le donneur d'ordre est particulièrement déséquilibrée.

#### **Non-conformité à l'article 26**

##### **« 26. Tous les travailleurs ont droit à la dignité dans le travail. »**

Les différences de régime entre les travailleurs libres et les travailleurs détenus ne trouvent pour la plupart aucune justification dans d'éventuelles spécificités du monde carcéral. La récente réforme, si elle élabore un cadre juridique du travail en prison, entérine cet état de fait en développant un cadre dérogatoire au droit commun et en restant volontairement muette sur des sujets fondamentaux. L'absence de rémunération décente, l'absence de droits collectifs et de protection individuelle du travailleur incarcéré, l'existence de droits sociaux restreints, et l'extrême flexibilité des conditions de travail conduisent à la négation de la dignité des travailleurs détenus dans le travail et, par conséquent, à la non-conformité du cadre juridique français à l'article 26 de la Charte.

---

<sup>12</sup> CEDH, Schweizerische Radio- und Fernsehgesellschaft SRG c. Suisse, 21 juin 2012.

<sup>13</sup> Pour insuffisance professionnelle ou en cas de non-respect (le cas échéant) de l'accompagnement socioprofessionnel, pour motif économique et pour un motif tenant aux besoins du service.