

Revue

Lexbase Hebdo édition professions n°132 du 6 septembre 2012

[Avocats/Institutions représentatives] Événement

"Le droit du travail en détention" — Retour sur les Entretiens du barreau de Versailles

N° Lexbase: N3332BTL



par La rédaction

Le 24 mai 2012 se sont tenus à l'Hôtel de ville de Versailles les premiers Entretiens du barreau de Versailles. Initiative du nouveau Bâtonnier Olivier Fontibus, pour mieux faire connaître le barreau dans le département (lire N° Lexbase : N2104BT4), ces premiers entretiens se sont déroulés autour d'un invité de marque, le Contrôleur général des lieux de privation de liberté, monsieur Jean-Marie Delarue, sur les thèmes du droit du travail en détention et de la visioconférence (sur ce thème, lire N° Lexbase : N2601BTI). Présentes à cet événement, les éditions juridiques Lexbase vous proposent de revenir sur la question du droit du travail en détention, aux regards des interventions de David Metin, avocat au barreau de Versailles, et de Jean-Marie Delarue, Contrôleur général des lieux de privation de libertés.

Travailler est important ! Que l'on se place du côté des détenus (subvenir à leurs besoins et préparer leur réinsertion professionnelle), de l'Administration pénitentiaire (gérer les détenus et apaiser les tensions) ou encore de la justice (meilleure indemnisation des victimes). Mais malgré ce constat, moins d'un quart des détenus travaille aujourd'hui.

Le travail en prison revêt plusieurs formes ; le détenu peut être affecté aux services généraux -il est alors employé par l'Administration, et réalise des travaux d'entretien, du nettoyage, bibliothécaires, coiffeurs, tâches nécessaires au fonctionnement de l'établissement— ; le détenu peut aussi travailler en atelier -il effectue alors des missions sans responsabilité ni compétences particulières pour le compte de tiers (cessionnaires)-.

Le rapport d'activité pour 2011 du Contrôleur général des lieux de privation de liberté dresse un état assez précis des différentes formes de travail pour les détenus.

Mais, comme le relève **David Metin, avocat au barreau de Versailles**, spécialiste en droit du travail "*il faut des locaux dignes de ce nom et cela n'est pas possible dans les établissements pénitentiaires*". Et malheureusement, le plus souvent les règles du droit du travail ne sont pas transposées aux lieux de privation de liberté : absence d'indemnités journalières, absence d'indemnités de licenciement, non prise en compte des heures effectuées en prison pour l'ouverture des droits au chômage, absence de syndicat, etc..

Aucun texte dans le Code du travail ne vient régir les détenus.

La loi pénitentiaire de 24 novembre 2009 (loi n° 2099-1436 N° Lexbase : L9344IES) si elle a apporté quelques aménagements laisse néanmoins quelques regrets à l'intervenant.

Aux termes de l'article R. 57-9-2 du Code de procédure pénale (N° Lexbase : L0358IPX), il est signé, préalablement à l'exercice d'une activité professionnelle, un acte d'engagement entre le chef d'établissement et la personne détenue.

Cet acte d'engagement précise :

- la description du poste de travail,
- les horaires de travail,
- le régime de travail,
- les missions principales,
- et, le cas échéant, les risques particuliers liés au travail.

Il doit fixer la rémunération, indiquer la base horaire et les cotisations sociales.

Pour David Metin, cet acte d'engagement ressemble à un contrat de travail sans malheureusement en être un.

L'acte d'engagement est donc un papier réalisé unilatéralement par l'Administration qui n'est même pas tenue de mentionner la durée du travail. Néanmoins, la loi pénitentiaire indique que le taux horaire doit être appliqué.

Et de se poser la question de l'existence, d'une part, d'une durée de travail en détention et, d'autre part, d'une rémunération "*digne de ce nom*".

La durée du travail

On constate une importante difficulté de compatibilité entre le cadre horaire et le temps effectif en raison des "conflits parloirs" (appel d'avocat/visite médicale). Cela contraint le détenu à opérer un choix entre effectuer son travail et rencontrer son avocat, et pour le concessionnaire des problématiques de respect des objectifs de temps impartis.

Il faut savoir que l'organisation du travail suit le rythme de la concession. Les ateliers ferment essentiellement au mois d'août et pendant "les ponts" : ces périodes de fermeture/congés ne donnent pas lieu à indemnisation, ce qui conduit à une baisse du salaire.

Or cela pose un problème. En effet, un décret d'application de la loi pénitentiaire (décret n° 2010-1635 du 23 décembre 2010 N° Lexbase : L9923INT) prévoit aux articles D. 432-2 (N° Lexbase : L2304IPZ) et D. 433 (N° Lexbase : L2336IP9) du Code de procédure pénale, que les dispositions nécessaires doivent être prises pour qu'un travail productif et suffisant pour occuper la durée normale d'une journée de travail soit fourni aux détenus. De plus, l'organisation, les méthodes et les rémunérations du travail doivent se rapprocher autant que possible de celles des activités professionnelles extérieures afin notamment de préparer les détenus aux conditions normales du travail libre.

Et de nombreux concessionnaires, qui ont des impératifs de production, sont souvent amenés à demander aux détenus d'effectuer le vendredi soir des tâches pour le lundi matin. Il existe donc une certaine contradiction : le détenu n'est pas indemnisé quand le concessionnaire ferme pendant ses congés, et il est sollicité le week-end. Au final, il est souvent constaté qu'un détenu peut être amené à travailler jusqu'à 31 jours sans repos, en totale méconnaissance de l'article D. 433-6 du Code de procédure pénale (N° Lexbase : L2313IPD) qui édicte un droit au repos hebdomadaire et pendant les jours fériés.

Le plus souvent les détenus ne disent rien, soit par méconnaissance de leurs droits, soit par crainte d'un possible déclassement.

La rémunération

Aux termes de l'article 717-3 du Code de procédure pénale (N° Lexbase : L9399IET), la rémunération du travail des personnes détenues ne peut être inférieure à un taux horaire fixé par décret et indexé sur le salaire minimum de croissance défini à l'article L. 3231-2 du Code du travail (N° Lexbase : L0825H9G). Ce taux peut varier en fonction du régime sous lequel les personnes détenues sont employées. Le salarié détenu est classé sous trois classe-types différentes : les détenus de classe 1 sont rémunérés 33 % du SMIC ; ceux de la classe 2 aux environs de 25 % du SMIC ; et ceux de la classe 3, 20 % du SMIC. Les meilleurs détenus sont en "production" et peuvent avoir une rémunération atteignant 45 % du SMIC.

Le détenu peut faire l'objet d'un déclassement.

Le déclassement sanction émane d'une décision de la commission de discipline.

La sanction est en lien avec la faute disciplinaire. Les faits punis sont ceux commis sur le lieu de travail ou à l'occasion de celui-ci. A côté de ce déclassement sanction, il existe un déclassement administratif pris à l'initiative du chef d'établissement pour des raisons inhérentes à la vie dans l'établissement (tenue, propos déplacés, etc.). Le détenu perd alors son emploi pour une raison extérieure à celui-ci.

Un arrêt du Conseil d'Etat du 14 décembre 2007 a donné le droit au détenu de contester l'acte de déclassement (CE Contentieux, 14 décembre 2007, n° 290 420 N° Lexbase : A0917D3D). De plus, comme le soulève David Metin, lorsque les tribunaux administratifs se prononcent sur un litige en matière de déclassement sanction, ils sont sensibles au préjudice moral, à la perte de chance de réinsertion, et à la perte de salaire.

Donc en l'état actuel seul un recours administratif est possible. En effet, l'article 717-3 du Code de procédure pénale précise que les relations sociales des détenus ne font pas l'objet d'un contrat de travail. Et par application de cette disposition, les contentieux sociaux des détenus ne relèvent pas de la juridiction sociale (Cass. soc., 17 décembre 1996, n° 94-44.203 N° Lexbase : A1173CWD).

Pour conclure, Maître David Metin se demande si les sociétés qui utilisent les détenus ont de bonnes attentions ; et s'il pourrait y avoir une ouverture vers les contrats de qualification pour les détenus ?

A l'issue de cette intervention, le **Contrôleur général des lieux de privation de liberté, Monsieur Jean-Marie Delarue**, a tenu à apporter son point de vue.

A cet égard, il a, d'abord, rappelé sa mission : veiller au respect des droits fondamentaux des personnes privées de liberté.

Pour lui ce qui importe le plus c'est l'effectivité des lois dont le pays s'est doté. Il aime également à cultiver l'indépendance que le législateur lui a donnée. Etre indépendant suppose d'avoir une crédibilité dans ses actions et une transparence tant devant le Parlement, que devant l'opinion publique. Sa mission ne revêt aucun pouvoir de gestion mais il dispose d'un pouvoir de recommandations adressées aux ministères concernés, qui sont tenus de lui répondre.

A ce jour, le Contrôleur et son équipe ont réalisé 540 visites d'établissements, hôpitaux psychiatriques, commissariats de police, maisons d'arrêt...

Il a un rôle préventif et non curatif.

Sur la question du droit du travail et des détenus, ensuite, Jean-Marie Delarue soulève aussi la faiblesse de l'actuel dispositif. Il y a peu d'offres de travail en raison d'éléments structurels et conjoncturels.

D'un point de vue structurel, de nombreuses entreprises ont un *a priori* négatif sur le travail en détention. D'un point de vue conjoncturel, les entreprises qui travaillent dans les milieux pénitentiaires sont généralement des sociétés sous-traitantes fragiles face à la l'économie. Il note que depuis 2008, la conjoncture a fait diminuer d'un tiers le nombre d'emplois dans les établissements. Enfin, la rémunération reste insuffisante. Au final, Jean-Marie Delarue regrette également que la loi pénitentiaire de 2009 n'ait pas pris en compte le droit du travail pour les détenus.