



MASTER 2

Droit de l'Exécution des peines et Droits de l'Homme

Institut de Droit et Économie d'Agen

Année 2018/2019

Promotion Myriam EZRATTY

L'ACTE D'ENGAGEMENT

Mémoire présenté par Charlotte PARIS

Sous la direction de Monsieur François FÉVRIER,
Directeur du département Droit, Institutions et Politiques pénitentiaires à l'École
Nationale d'Administration Pénitentiaire



MASTER 2

Droit de l'Exécution des peines et Droits de l'Homme

Institut de Droit et Économie d'Agen

Année 2018/2019

Promotion Myriam EZRATTY

L'ACTE D'ENGAGEMENT

Mémoire présenté par Charlotte PARIS

Sous la direction de Monsieur François FÉVRIER,
Directeur du département Droit, Institutions et Politiques pénitentiaires à l'École
Nationale d'Administration Pénitentiaire

« Je déclare sur l'honneur que ce mémoire a été écrit de ma main, sans aide extérieure non autorisée, qu'il n'a pas été présenté auparavant pour évaluation et qu'il n'a jamais été publié, dans sa totalité ou en partie.

Toutes parties, groupes de mots ou idées, aussi limités soient-ils, y compris des tableaux graphiques, cartes etc. qui sont empruntés ou qui font référence à d'autres sources bibliographiques sont présentés comme tels (citations entre guillemets, références bibliographiques, sources pour tableaux et graphiques etc.) ».

REMERCIEMENTS

Pour commencer, je tiens à remercier Monsieur François FÉVRIER, Directeur du département Droit, Institutions et Politiques pénitentiaires à l'École Nationale d'Administration Pénitentiaire, pour avoir proposé, comme sujet de mémoire, l'étude de l'acte d'engagement et pour son investissement sans faille en tant que directeur de mémoire.

Ensuite, ce mémoire de stage n'aurait pas pu voir le jour en l'absence de l'opportunité, offerte par les directions de la Maison d'arrêt des Hauts-de-Seine et du Centre pénitentiaire Sud-Francilien, de réaliser un stage de quatre semaines dans leurs locaux. Plus particulièrement, je remercie Madame Anne DROUCHE, Directrice de la Maison d'arrêt des Hauts-de-Seine, pour ses conseils avisés et son attention, Madame Nadia FANARD-WOLFF, Adjointe administrative au secrétariat de cette même prison, pour son accueil plus que chaleureux et pour sa disponibilité, Monsieur Arnaud SOLERANSKI, Directeur du Centre pénitentiaire Sud-Francilien, pour m'avoir permis de découvrir le plus de choses possible durant le stage effectué dans son établissement, Madame Odile RAJAOARISOA, Directrice des Services Pénitentiaires chargée du secteur atelier, travail et formation dans ce même établissement, pour sa bienveillance, sa gentillesse et pour m'avoir permis de mener à bien ce mémoire grâce aux missions réalisées lors de mon stage et, enfin, Messieurs Emmanuel WASEK et Ludovic MASCRÉ pour leur soutien dans la tâche qui m'était confiée, au Centre pénitentiaire de Réau, de mettre aux normes les modèles d'actes d'engagement usités.

De manière plus générale, je tiens également à remercier les personnels de direction, de surveillance et administratifs, ainsi que les personnels des entreprises privées partenaires de ces deux prisons qui ont, chacun de leur côté, contribué à l'avènement de ce mémoire.

Pour finir, je suis infiniment reconnaissante à Nathalie, Fatima, Emma, Aurore et Coralie, camarades de promotion, qui m'ont épaulé tout au long de cette année de Master 2 et à ma famille, pour son soutien et ses nombreuses relectures.

ABRÉVIATIONS

Dir.	Sous la direction de
<i>Op. cit.</i>	<i>Opere citato</i> (œuvre citée)
P.	Page
Vol.	Volume
<i>Et al.</i>	<i>Et alii</i> (et les autres)
ANVP	Association Nationale des Visiteurs de Prison
AP	Administration Pénitentiaire
ATF	Atelier Travail Formation
CC	Conseil Constitutionnel
CE	Conseil d'État
CGLPL	Contrôleur Général des Lieux de Privation de Liberté
CP	Code Pénal
CPP	Code de Procédure Pénale
CPSF	Centre Pénitentiaire Sud-Francilien
CPU classement	Commission Pluridisciplinaire Unique de classement
DAP	Direction de l'Administration Pénitentiaire
DISP	Direction Interrégionale des Services Pénitentiaires
DSP	Directeur des Services Pénitentiaires
ENAP	École Nationale d'Administration Pénitentiaire
EP	Établissements Pénitentiaires
IAE	Insertion par l'Activité Économique
MAHS	Maison d'Arrêt des Hauts-de-Seine
OIP	Observatoire International des Prisons
OIT	Organisation Internationale du Travail
QPC	Question Prioritaire de Constitutionnalité
RITEP	Règlement Intérieur Type des Établissements Pénitentiaires
RPE	Règles Pénitentiaires Européennes
SMIC	Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance
SPIP	Service Pénitentiaire d'Insertion et de Probation
TA	Tribunal Administratif
TdC	Tribunal des Conflits
TIG	Travail d'Intérêt Général

SOMMAIRE

INTRODUCTION	p. 1
PARTIE 1 : L'acte d'engagement, un dispositif difficilement assimilable au contrat de travail	p. 6
<u>Chapitre 1 : La raison d'être de l'introduction de l'acte d'engagement</u>	<u>p. 6</u>
<u>Chapitre 2 : Les caractéristiques de l'acte d'engagement</u>	<u>p. 18</u>
PARTIE 2 : L'acte d'engagement, un dispositif en mal de qualité	p. 29
<u>Chapitre 1 : Une pratique de l'acte d'engagement de faible qualité</u>	<u>p. 29</u>
<u>Chapitre 2 : Une amélioration envisageable de l'acte d'engagement</u>	<u>p. 40</u>
CONCLUSION	p. 51

INTRODUCTION

Selon Madame Lola ISIDRO, « le travail constitue un enjeu central de la vie en société, à tout le moins de celle à laquelle nous appartenons : il permet aux individus d’avoir une place dans la collectivité »¹. Pourtant, s’ « il y a en prison des détenus qui travaillent [,] il n’y a pas en prison de droit du travail »². L’alinéa 3 de l’article 717-3 du Code de Procédure Pénale (CPP) l’énonce très clairement : « les relations de travail des personnes incarcérées ne font pas l’objet d’un contrat de travail »³.

Tout ce que le droit impose, aujourd’hui, à titre de formalisation de la relation de travail de la personne condamnée à une peine privative de liberté, est la signature d’un acte d’engagement par : le chef de l’Établissement Pénitentiaire (EP) – au sein duquel la personne est incarcérée et exerce une activité professionnelle – et ladite personne écrouée et hébergée par l’Administration Pénitentiaire (AP). Cet acte d’engagement que doivent signer ces individus que tout semble opposer est l’objet de la présente étude.

L’acte d’engagement a été introduit dans le droit français par la loi n° 2009-1436 dite pénitentiaire du 24 novembre 2009. « La participation des personnes détenues aux activités professionnelles organisées dans les établissements pénitentiaires donne lieu à l’établissement d’un acte d’engagement par l’administration pénitentiaire », dispose l’alinéa 1^{er} de l’article 33 de cette loi. Mais qu’est-ce qu’un acte d’engagement ? Le législateur n’ayant pas estimé utile de le préciser, pèse sur nous la charge de tenter de définir ce terme.

L’acte d’engagement n’est pas un contrat de travail, *a minima*, il n’est pas même un contrat.

Le Petit Robert de 2014 donne plusieurs sens au mot « acte ». Il peut désigner une « action humaine » ou un « document écrit ». Pour les développements qui suivront, c’est ce second sens qu’il conviendra d’adopter. Par ailleurs, si, dans le langage courant, l’ « acte » désigne une « pièce écrite qui constate un fait, une convention, une

1 ISIDRO L., « L’incapacité du régime actuel du travail en détention à préparer la réinsertion » in *Le droit à la réinsertion des personnes détenues*, dir. SCHMITZ J., Colloques et Essais, 2017, p. 82.

2 AUVERGNON P. (dir.), *Droit du travail en prison : d’un déni à une reconnaissance ?*, Presses Universitaires de Bordeaux, Collection Droit, 2015, p. 7.

3 Avant lui, c’était l’article 720 du CPP qui prévoyait la même exclusion et ce, depuis la loi n°87-432 du 22 juin 1987.

obligation », la notion d' « acte juridique » constitue une « manifestation de volonté qui produit des effets de droit ». L'acte d'engagement ayant été instauré par une loi dans notre système juridique, c'est la définition juridique du terme « acte » qu'il conviendrait d'adopter.

Pour en apprendre davantage sur l'acte d'engagement, il nous revient d'étudier la suite du groupe nominal le composant. « D'engagement ». Toujours d'après *Le Petit Robert* de 2014, le mot « engagement » signifie l' « action de se lier, par une promesse ou une convention ».

Il ressort de toutes ces constatations que l'acte d'engagement constitue une manifestation de la volonté de se lier, par une promesse ou une convention – ici, une pièce écrite – qui produit des effets de droit et se distingue ainsi du contrat, « convention par laquelle une ou plusieurs personnes s'obligent, envers une ou plusieurs autres, à donner, à faire ou à ne pas faire quelque chose »⁴. La différence est minime, nous en convenons.

S'agissant du domaine de l'acte d'engagement, la loi a été, ici, très formelle. L'alinéa 1^{er} de l'article 33 de la loi pénitentiaire dispose en effet que l'établissement de cet acte n'a lieu qu'en cas de « participation des personnes détenues aux activités professionnelles organisées dans les établissements pénitentiaires ». Nous en déduisons que seules les personnes hébergées en prison et exerçant une activité professionnelle, qu'il s'agisse d'un travail ou d'une formation, à l'intérieur d'un EP – celui-ci pouvant être une maison d'arrêt ou un établissement pour peine tel qu'un centre de détention, une maison centrale ou encore un centre pénitentiaire – peuvent être partie signataire dudit acte. Sont ainsi exclues du domaine d'application de ce dispositif les « personnes qui se trouvent encore placées sous écrou et qui bénéficient d'un aménagement de peine [et d'un travail] à l'extérieur [puisque celles-ci] ont signé un contrat de travail classique »⁵. De plus, parce que l'acte d'engagement s'applique uniquement aux relations de travail au sein des prisons, nous n'évoquerons pas le Travail d'Intérêt Général (TIG), une peine à part entière répondant à un tout autre mécanisme juridique.

A fortiori, nous ne traiterons pas non plus du dispositif d'Insertion par l'Activité Économique (IAE) fournissant « un accompagnement dans l'emploi proposé par

4 *Le Petit Robert*, 2014.

5 DATI R., Séance du 5 mars 2009, <https://www.senat.fr/seances/s200903/s20090305/s20090305002.html>.

certaines structures à des personnes très éloignées de l'emploi afin de faciliter leur insertion sociale et professionnelle »⁶, par manque de temps.

Par ailleurs, si le travail, libre ou pénitentiaire, est autorisé pour les détenus âgés de plus de seize ans, l'acte d'engagement ne fait aucune distinction selon l'âge de la personne détenue. Ce faisant, nous étudierons, ci-dessous, l'usage qu'il est fait des actes d'engagement et ce, que la personne détenue travaillant possède ou non la majorité.

Enfin, l'acte d'engagement étant un mécanisme purement français, nous nous concentrerons sur l'étude du dispositif régissant la relation de travail pénitentiaire en France. Les quelques propos de droit comparé qui pourraient être tenus ne serviront qu'à appuyer la différence de l'acte d'engagement avec les mécanismes employés par d'autres pays pour « formaliser la relation de travail »⁷ incarcérée. Intéressons nous, désormais, au pourquoi de cette étude.

Depuis le 1^{er} janvier 2019, le travail est plus que jamais sujet à de nombreuses discussions citoyennes comme politiques. Le président de la République, Emmanuel MACRON, a rappelé dans sa Lettre aux Français publiée le 13 janvier 2019, soit quelques mois précédant son discours à l'occasion du centenaire de l'Organisation Internationale du Travail (OIT), l'importance du travail dans nos sociétés occidentales. Pour sa part, le travail pénitentiaire n'est pas en reste. A l'aune de l'émergence de l'Agence Nationale du TIG, il est désormais évident que le travail peut profiter aux personnes privées de leur liberté d'aller et venir.

« Selon la tradition judéo-chrétienne, il existe entre travail et châtement un lien de parenté qui remonte à l'origine de l'homme. Mais on peut rappeler aussitôt, qu'en dehors de toute croyance, le couple « travail-châtiment » a réellement existé, poursuivant à travers les siècles et les continents une carrière trop souvent brûlante et douloureuse, inventant des travaux forcés aux formes bestiales ou humiliantes selon les climats et les époques »⁸. Mais le travail pénitentiaire, s'il a eu pour finalité de punir le criminel pendant des siècles durant, a également eu « une fonction expiatoire avant

6 <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2284>.

7 LECERF J.-R., Rapport n°143 fait au nom de la commission des Lois constitutionnelles, de législation, du suffrage universel, du Règlement et d'administration générale sur le projet de loi pénitentiaire, p. 106.

8 TALANDIER J., Rapport « Travail et prison » du Conseil économique et social, Séances des 8 et 9 décembre 1987, p. 23.

[qu'on] lui assigne[...] une fonction réhabilitatrice et, parfois aujourd'hui, un but de socialisation, voire de réinsertion »⁹.

Une question se pose ainsi à nous : comment un travail exercé d'une manière qui consiste à punir le travailleur pourrait être profitable à ce dernier ? La punition, la sanction, n'est pas toujours la réponse adéquate. Dans *Surveiller et punir*, Monsieur Michel FOUCAULT indique que : « le travail pénal doit être conçu comme étant par lui-même une machinerie qui transforme le détenu violent, agité, irréfléchi en une pièce qui joue son rôle avec une parfaite régularité »¹⁰. Mais je suis de ceux qui réfléchissent à plus long terme et considèrent que : « pour résoudre le paradoxe qui consiste à réinsérer une personne en la retirant de la société, il n'y a d'autre solution que de rapprocher autant que possible la vie en prison des conditions de vie à l'extérieur, la société carcérale de la société civile »¹¹. Et cela implique, en la matière, de rapprocher les conditions de travail et le statut juridique de la personne détenue travaillant en prison de ceux appliqués dans la société libre.

« La question de la qualification contractuelle de la relation de travail en prison ne se pose véritablement que depuis l'abolition de l'obligation de travail en 1987. On sait paradoxalement que c'est précisément à cette date qu'on a « *légalisé* » le principe selon lequel « *Les relations de travail des personnes incarcérées ne font pas l'objet d'un contrat de travail* » »¹². Toutefois, depuis 1987, des travaux se sont succédés pour faire du travail pénitentiaire un élément contribuant à la resocialisation, à l'insertion ou à la réinsertion de la personne détenue. Cependant, il s'avère que « l'absence de respect du droit du travail ruine la conception même du travail pénal comme outil d'insertion »¹³. Certains estiment ainsi qu' « il faut changer de philosophie. Inventer un autre modèle économique, et l'accompagner d'une modification substantielle de l'encadrement juridique du travail en prison »¹⁴. Mais si quelques dirigeants de notre société espéraient

9 AUVERGNON P. (dir.), *Droit du travail en prison : d'un déni à une reconnaissance ?*, op. cit., p. 22.

10 FOUCAULT M., *Surveiller et punir*, Gallimard, Collection TEL, 1975, p. 281.

11 CANIVET G., Rapport de la Commission Canivet sur l'amélioration du contrôle extérieur des établissements pénitentiaires de juillet 1999, La Documentation française, décembre 2000, p. 6.

12 AUVERGNON P., « Travail en prison et droits des détenus : questions d'hier et d'aujourd'hui » in *Le travail en prison, mise en perspective d'une problématique contemporaine*, dir. ECKERT R. et TUFFERY-ANDRIEU J.-A., Presses universitaires de Strasbourg, Collection Droit de l'entreprise, mars 2015, p. 189.

13 MERMAZ L. et FLOCH J., Rapport n°2521 fait au nom de la commission d'enquête sur la situation dans les prisons françaises, enregistré à la Présidence de l'Assemblée Nationale le 28 juin 2000, p. 197.

14 AUVERGNON P., propos recueillis par ANELLI L., « Comment réformer le travail en prison », in *Revue Dedans-Dehors*, Observatoire international des prisons/Section Française, n°98, décembre

de la loi pénitentiaire qu'elle transforme la matière et agisse de manière à satisfaire les ambitions réhabilitatrices du travail pénitentiaire, le législateur n'a pas introduit le droit commun du travail en prison. Néanmoins, il a tenu à insérer, en 2009, dans notre système juridique, un acte d'engagement formalisant la relation professionnelle de l'individu incarcéré.

Les développements qui vont suivre vont porter sur l'étude de l'acte d'engagement, de sa nature, de la raison d'être de son introduction, de son contenu, de ses caractéristiques, de son utilité pratique et, surtout, de sa réception par les autorités du territoire national ainsi que les différents acteurs du milieu carcéral, qu'ils appartiennent ou non à l'AP. Car, au regard de l'importance des vertus qu'aurait le travail incarcéré, il est crucial de savoir si, aujourd'hui, l'encadrement juridique de la relation de travail pénitentiaire est assimilable à celui du dehors qui permet, à tout un chacun, de vivre en communauté tout en ayant le sentiment d'appartenir à cette communauté. C'est pourquoi nous essaierons ici de répondre à la question suivante :

L'acte d'engagement peut-il être considéré comme un « *ersatz* de contrat de travail »¹⁵ ?

La notion d'« *ersatz* » étant définie comme un « produit de remplacement de moindre qualité »¹⁶, se poser cette question exige de se demander si l'acte d'engagement peut être qualifié de produit de remplacement du contrat de travail (partie 1) avant de s'intéresser à la qualité de ce dispositif introduit 10 ans auparavant (partie 2).

2017, p. 33.

15 GUILBAUD F., « Contester et subir : formes et fondements de la critique sociale des travailleurs détenus », *Sociétés contemporaines*, vol. 87, n°3, 2012, p. 105.

16 *Le Grand Larousse illustré*, 2014.

- PARTIE 1 -

L'acte d'engagement, un dispositif difficilement assimilable au contrat de travail

Dans l'ultime objectif de déterminer si l'acte d'engagement peut ou non être représenté en tant que produit de remplacement du contrat de travail en milieu carcéral, il convient d'étudier la raison d'être de son introduction (chapitre 1) avant d'envisager l'étude de son contenu (chapitre 2).

Chapitre 1 : La raison d'être de l'introduction de l'acte d'engagement

La raison d'être de l'introduction de l'acte d'engagement possède deux acceptions. Premièrement, elle renvoie au pourquoi de l'introduction d'un dispositif venant encadrer la relation de travail pénitentiaire (section 1). Ensuite, elle renvoie au pourquoi de l'introduction d'un mécanisme autre que le dispositif de droit commun qu'est le contrat de travail (section 2).

Section 1 – Le nécessaire encadrement juridique de la relation de travail pénitentiaire

L'introduction de l'acte d'engagement répond à deux logiques distinctes, l'une pouvant être qualifiée de propre à la matière pénitentiaire (§1) et l'autre renvoyant à la nécessité plus générale de régir toute relation de travail en vue de la protection de la personne exerçant l'« activité laborieuse »¹⁷ (§2).

§1. Une « zone de non-droit »¹⁸ incompatible avec le travail pénitentiaire comme outil de réinsertion

Le travail pénitentiaire a plusieurs fonctions et objectifs plus ou moins assumés, renvoyant à peu de choses près à la formule employée par VOLTAIRE dans *Candide* :

17 LHUILIER D., BELLENCHOMBRE P., CANINO *et al.*, *Le travail incarcéré, Vues de prison*, Syllepse, 2009, p. 36.

18 LORIDANT P., Rapport d'information n°330 fait au nom de la commission des Finances, du contrôle budgétaire et des comptes économiques de la Nation enregistré le 19 juin 2002 à la Présidence du Sénat, p. 95 – cette formule revient fréquemment dans les études sur le travail pénitentiaire pour qualifier son absence d'encadrement juridique.

« le travail éloigne de nous trois grands maux : l'ennui, le vice et le besoin »¹⁹. L'éloignement du vice pourrait être assimilé, en matière pénitentiaire, au processus de désistance²⁰ et, *a fortiori*, à l'objectif de réinsertion (A). Aussi, au regard d'une telle vertu allouée au travail pénitentiaire, l'introduction d'un dispositif encadrant la relation de travail de la personne détenue paraît indispensable (B).

A. Le travail pénitentiaire, vecteur d'insertion et de réinsertion

Outre la protection de la société, la prévention de la commission de toute nouvelle infraction et la restauration de l'équilibre social, la peine privative de liberté, en vertu de l'article 130-1 du Code Pénal (CP), a pour but la sanction de l'auteur de l'infraction ainsi que son amendement, son insertion ou sa réinsertion. Or, depuis quelques siècles, nombreux sont ceux attribuant au travail pénitentiaire la capacité de contribuer à l'amendement de la personne condamnée, si ce n'est à sa réinsertion²¹. Très récemment, le jury de la Conférence de consensus sur la prévention de la récidive a pu affirmer que : « le travail est un facteur puissant de réinsertion et de prévention de la récidive »²².

Depuis une loi de 1987 interdisant l'obligation de travailler pour les personnes détenues, le travail pénitentiaire, s'il n'a plus pour essence même de punir la personne incarcérée²³, participe ainsi à l'une des fonctions principales de la peine. Cela ressort notamment des Règles Pénitentiaires Européennes (RPE)²⁴. L'idée est la suivante : le travail pénitentiaire et l'ensemble du rituel qui l'accompagne – se lever, se préparer pour aller travailler, respecter des consignes allant de simplistes à plus complexes, accomplir une tâche déterminée, ranger son poste de travail – permettent à la personne détenue de s'acclimater au rythme du travailleur libre, à son quotidien. Monsieur Fabrice GUILBAUD définit ainsi la prison comme : « une instance de socialisation »²⁵. Les vertus du travail pénitentiaire ne doivent pas être négligées dès lors que, depuis

19 VOLTAIRE, *Candide*, Flammarion, GF, 2007, p. 139.

20 « définie comme la décision du délinquant d'abandonner définitivement toutes formes d'agir criminel » - MBANZOULOU P., « Analyse de quelques vocables associés à la réinsertion sociale des personnes détenues » in *Le droit à la réinsertion des personnes détenues*, *op. cit.*, p. 22-23.

21 TALANDIER J., Rapport « Travail et prison » du Conseil économique et social, *op. cit.*, p. 6-7.

22 TULKENS F., Rapport « Pour une nouvelle politique publique de prévention de la récidive - Conférence de consensus : principes d'action et méthodes » du jury de consensus remis au Premier ministre le 20 février 2013, La Documentation française, février 2013, p. 23.

23 Règle 26.1 des Règles pénitentiaires européennes, dans leur rédaction de 2006.

24 Règles 26.3 et 26.7 des RPE, dans leur rédaction de 2006.

25 GUILBAUD F., « Le travail pénitentiaire : sens et articulation des temps vécus des travailleurs incarcérés » in *Revue française de sociologie*, 2008/4, vol. 49, p. 763-791.

1981, en France, toute personne condamnée à une peine privative de liberté a vocation à sortir de prison. Aussi, dans un contexte actuel de lutte active contre la récidive, de protection de l'ordre public contre toute menace – intérieure ou extérieure – et de volonté de (re)donner un sens à la peine²⁶, le travail pénitentiaire comme éventuel vecteur de réinsertion ne saurait être délaissé, « parce qu'une prison qui ne réinsère pas est préjudiciable à la société toute entière »²⁷.

Toutefois, pour que le travail pénitentiaire puisse concourir au processus de désistance, des évolutions semblent incontournables. « Sur l'objectif affiché de réinsertion par le travail, un directeur dit : « *sur l'insertion, [...] ça me semble de la blague. [...] Après le travail, est-ce que c'est se conformer à la réalité sociale ? [...] Oui l'idée de se lever le matin, d'être payé, oui c'est un premier pas, mais si ça consiste à se faire exploiter sans aucun droit... [...] Alors sinon il y a l'idée que ça responsabilise [...], est-ce qu'on responsabilise les gens avec du travail non qualifiant, non rémunérateur ?* » [Les membres de l'encadrement pénitentiaire] sont toujours sceptiques voire très critiques en ce qui concerne les vertus prêtées au travail »²⁸.

B. La nécessaire introduction d'un encadrement légal répondant aux ambitions du travail pénitentiaire

L'activité de travail en détention : « est un levier [...] d'apprentissage de la vie sociale pour le détenu. Il crée un environnement favorable au développement de la maîtrise de soi, face à la nécessité du respect de la contrainte [...] et de l'autorité, mais aussi aux multiples frustrations que peut générer une activité professionnelle »²⁹. « Le travail [...] est aussi, par une rémunération régulière, le moyen pour un détenu de reconquérir dans sa vie carcérale, la dignité et l'absence de dépendance »³⁰ et « doit permettre d'apprendre ou de pratiquer un métier, et de donner des ressources au détenu et à sa famille »³¹. « Le travail est enfin un facteur d'utilité sociale pour le détenu, un

26 MACRON E., Président de la République, Discours à l'École Nationale de l'Administration Pénitentiaire (ENAP), 6 mars 2018.

27 DELARUE J.-M. et TAVERNOST N., Rapport « Travail en prison : préparer (vraiment) l'après » de l'Institut Montaigne et de la Fondation M6, février 2018, p. 10.

28 GUILBAUD F. dir. LINHART D., *Des travailleurs en quête de liberté : sociologie du travail pénitentiaire*, Thèse soutenue publiquement le 24 novembre 2008, p. 292-293.

29 Institut Montaigne/Fondation M6, Rapport « Travail en prison : préparer (vraiment) l'après », *op. cit.*, p. 15.

30 *Ibidem*, p. 9.

31 FOUCAULT M. se référant à DUCPETIAUX E. in *Surveiller et punir*, *op. cit.*, p. 314-315.

moyen de prendre conscience de soi tout en se faisant reconnaître comme membre à part entière de la communauté humaine, image qui lui est nécessaire pour [briser] le cycle de la délinquance »³². Face à cette énumération de bienfaits que pourrait produire le travail pénitentiaire, il serait bien malheureux de se contenter d' « occuper les détenus, leur procurer un revenu, leur permettre de se défouler »³³ ou de « pouvoir un peu « *cantiner* » »³⁴. Aussi, « il est essentiel d'instaurer un rapport de travail qui accompagne vers l'extérieur, de manière à rendre le travail pénitentiaire de moins en moins semblable à la prison et toujours plus assimilable au vrai travail »³⁵, « il faut alors non seulement développer le travail en prison, mais aussi l'encadrer juridiquement »³⁶. La réinsertion du détenu n'est envisageable qu'à travers une responsabilisation de ce dernier et le respect de sa dignité. Selon Monsieur Fabrice GUILBAUD, « la sociologie carcérale a longtemps vu la prison comme société, plutôt que *dans* la société, ce qui explique pour une part l'occultation de la question du travail »³⁷. Sans trop s'avancer, nous pourrions en dire de même du droit. Cependant, pour que le travail pénitentiaire puisse être considéré comme un outil vecteur d'insertion et de réinsertion, l'introduction d'un encadrement juridique digne, responsabilisant et permettant une reconnaissance, à l'extérieur, de la relation de travail pénitentiaire est nécessaire.

La réinsertion apparaît comme la véritable raison d'être de l'introduction d'un dispositif légal venant encadrer la relation de travail pénitentiaire et apportant dignité et responsabilisation au détenu travaillant. Toutefois, cette raison qui paraît propre au travail pénitentiaire vaut pour tout travailleur. C'est par l'assujettissement du salarié au droit commun du travail que celui-ci acquiert dignité, responsabilisation et reconnaissance. Aussi, les raisons de l'introduction d'un encadrement juridique de la relation de travail se rejoignent, que l'individu soit ou non libre d'aller et venir.

32 Institut Montaigne/Fondation M6, Rapport « Travail en prison : préparer (vraiment) l'après », *op. cit.*, p. 15.

33 GUILBAUD F., *Des travailleurs en quête de liberté : sociologie du travail pénitentiaire*, *op. cit.*, p. 284.

34 AUVERGNON P., « A quelles conditions le travail en détention pourrait-il contribuer à la réinsertion ? » in *Le droit à la réinsertion des personnes détenues*, *op. cit.*, p. 75.

35 KALICA E., « Le travail *prisonisé*. Le point de vue des détenus », *Déviance et Société*, 2015, vol. 39, n°2, p. 205.

36 AUVERGNON P. et GUILLEMAIN C., *Le travail pénitentiaire en question, une approche juridique et comparative*, La Documentation française, Perspectives sur la justice, 2006, p. 177.

37 GUILBAUD F., *Des travailleurs en quête de liberté : sociologie du travail pénitentiaire*, *op. cit.*, p. 33.

§2. Le contrat de travail et l'acte d'engagement : des dispositifs répondant à des nécessités analogues

Le dispositif de droit commun régissant la relation de travail libre répond à deux besoins sans lesquels salarié et employeur se retrouveraient dans une situation de « dissymétrie totale »³⁸ : la légitimation du lien de subordination du travailleur (A) et l'introduction de droits sociaux fondamentaux pour le travailleur (B). Sans surprise, il en va de même en matière de travail pénitentiaire.

A. La nécessaire légitimation du lien de subordination du détenu travaillant

La légitimation du lien de subordination de tout travailleur contribue au respect de sa dignité. Cependant, aucun lien de subordination ne peut être légitime en l'absence du consentement du travailleur à l'exercice de son activité de travail.

La Convention n°29 de l'OIT interdit à tout pays ayant ratifié cette Convention – ce qui est le cas de la France depuis 1937 – le recours au travail forcé. L'article 2 c) prévoit cependant que le terme de travail forcé ne s'applique pas à : « tout travail ou service exigé d'un individu comme conséquence d'une condamnation prononcée par une décision judiciaire, à la condition que ce travail ou service soit exécuté sous la surveillance et le contrôle des autorités publiques et que ledit individu ne soit pas concédé ou mis à la disposition de [...] personnes morales privées ». La commission d'experts de cette organisation a récemment eu l'occasion d'apporter quelques précisions sur la compatibilité du travail pénitentiaire – tel qu'il en est fait usage en France – avec sa Convention. En effet, « en février 2013, [elle] a observé que si les garanties nécessaires existent pour s'assurer que les détenus concernés acceptent volontairement un travail en donnant formellement leur consentement libre et éclairé et que leurs conditions de travail sont proches de celles d'une relation de travail libre, le travail de détenus pour des entités privées n'entre pas dans le champ d'application de la Convention »³⁹. Toutefois, « le caractère volontaire de la relation ne va pas de soi »⁴⁰ dès lors que l'article 717-3 al. 1^{er} du CPP dispose que : « les activités de travail [...] sont

38 CRÉTÉNOT M., « La servitude organisée » in *Revue Dedans-Dehors*, OIP/Section Française, *op. cit.*, p. 19.

39 LAVAUD-LEGENDRE B., « Le travail des détenus : réflexion sur la pertinence d'une saisine de la Cour européenne des droits de l'homme » in *Droit du travail en prison : d'un déni à une reconnaissance ?*, *op. cit.*, p. 129.

40 SHEA E., *Le travail pénitentiaire : un défi européen. Étude comparée : France, Angleterre, Allemagne*, L'Harmattan, Logiques sociales, 2006, p. 64.

prises en compte pour l'appréciation des gages de réinsertion et de bonne conduite des condamnés ». Le Défenseur des droits pose très bien le problème en énonçant qu' : « *il paraît difficile de soutenir qu'une personne détenue qui se trouve dans une situation de particulière vulnérabilité puisse consentir librement à effectuer un travail alors que [...] les activités de travail sont prises en compte pour l'appréciation des gages de réinsertion et de bonne conduite des condamnés* »⁴¹. Que dire du processus de désistance ?⁴² Peut-on réellement parler de volonté de se réinsérer face au consentement potentiellement influencé de personnes détenues indigentes ? Oui, si l'on accorde peu d'importance aux motifs de ce consentement, comme sembleraient le faire certains membres employeurs de l'OIT⁴³.

A l'heure actuelle, le consentement du travailleur privé de liberté est protégé par l'OIT. Cependant, l'absence de tout consentement écrit ne saurait être admis, d'autant plus que la rétribution que représentent d'éventuelles remises supplémentaires de peine peut influencer le choix du détenu de travailler. L'introduction d'un encadrement juridique du travail pénitentiaire viendrait ainsi formaliser le consentement du détenu travaillant et, au surplus, faire bénéficier ce dernier de droits sociaux fondamentaux.

B. La nécessaire introduction de droits sociaux fondamentaux protégeant le détenu travaillant

« *On ne peut pas demander à des détenus de respecter la société, de pouvoir se réinsérer en elle ou de respecter l'uniforme que vous portez si on nie la dignité et les droits de ces individus* ». ⁴⁴ Toute relation de travail salariée est soumise au droit du travail ainsi qu'au droit de la sécurité sociale. Cependant, le législateur a préféré exclure le détenu exerçant un travail en prison du bénéfice de cette protection par une disposition sans appel⁴⁵. Le paradoxe avec l'espoir que représente le travail pénitentiaire comme outil de réinsertion est frappant. Certes, existe-t-il des bribes éparses de protection du détenu travaillant dans le CPP. Mais l'absence d'un statut juridiquement

41 ISIDRO L. citant la décision n°2013-26 du Défenseur des droits, « Le travail en prison à l'aune des exigences fondamentales de l'OIT » in *Droit du travail en prison : d'un déni à une reconnaissance ?*, *op. cit.*, p. 158.

42 SCHMITZ J., « Les contradictions de la loi pénitentiaire de 2009 » in *Le droit à la réinsertion des personnes détenues*, *op.cit.*, p. 18.

43 ISIDRO L., « Le travail en prison à l'aune des exigences fondamentales de l'OIT » in *Droit du travail en prison : d'un déni à une reconnaissance ?*, *op. cit.*, p. 158.

44 MACRON E., Président de la République, Discours à l'ENAP, *op. cit.*.

45 Article 717-3 alinéa 3 du CPP.

protecteur du détenu travaillant en détention ne peut qu'interpeller. Or, cette mise à l'écart du droit commun n'est pas sans conséquence : en interdisant le recours au contrat de travail, on le prive non seulement des droits fondamentaux accordés à tout travailleur libre, mais également de la protection du juge judiciaire, laissant au juge administratif la main mise en matière de travail pénitentiaire⁴⁶. Pourtant, « sur les plans strictement sociologique et juridique, le travail en prison ne se différencie pas du travail libre ; l'un comme l'autre ont pour dénominateur commun une activité laborieuse exercée librement »⁴⁷. « La législation actuelle sur le travail pénal ne correspond [pas] à la vocation énoncée de faire du travail un mode d'accomplissement central d'insertion sociale »⁴⁸. Il semblerait que les choses aient été faites à l'envers : les institutions ont commencé par vouloir faire du travail pénitentiaire un outil de réinsertion avant de lui en donner les moyens.

*« Faire travailler les détenus s'est toujours formulé comme un impératif moral traversé par une ambivalence structurelle : entre normalisation et différenciation. Ainsi, la puissance normalisatrice du travail et la volonté de combattre le crime et la délinquance par le travail ont toujours été contrebalancées par [...] la volonté [...] de différencier les travailleurs détenus des travailleurs libres »*⁴⁹. Il semblerait, une fois de plus, que la différenciation ait primé la normalisation.

Section 2 – La consécration légale d'un dispositif autre que le contrat de travail

La loi pénitentiaire du 24 novembre 2009 n'est pas venue introduire le contrat de travail en milieu carcéral (§1). Toutefois, dans l'objectif de « formaliser la relation de travail »⁵⁰ de ces individus, le législateur a consacré un dispositif autre plus ou moins novateur : l'acte d'engagement (§2).

§1. Un contrat de travail estimé inadapté au monde carcéral

46 SHEA E., *Le travail pénitentiaire : un défi européen. Étude comparée : France, Angleterre, Allemagne*, op. cit., p. 226.

47 LHUILIER D., BELLENCHOMBRE P., CANINO R. et al., *Le travail incarcéré*, op. cit., p. 77.

48 *Ibidem*, p. 84.

49 GUILBAUD F., *Des travailleurs en quête de liberté : sociologie du travail pénitentiaire*, op. cit., p. 48.

50 LECERF J.-R., *Rapport n°143*, op. cit., p. 106.

Le contrat de travail applicable à toute personne salariée n'est pas transposable en milieu carcéral en raison de son manque de flexibilité (A). Son introduction contribuerait à la fuite des concessionnaires privés, partenaires essentiels à la continuité de l'activité de travail en EP (B), du moins s'agissant de la production en atelier.

A. Des contraintes inhérentes à la détention et des enjeux sécuritaires primant l'objectif de réinsertion

L'alinéa 1^{er} de l'article 22 de la loi pénitentiaire prévoit que : « l'administration pénitentiaire garantit à toute personne détenue le respect de sa dignité et de ses droits ». Le législateur ajoute, dans un 2^e alinéa, que : « l'exercice de ceux-ci ne peut faire l'objet d'autres restrictions que celles résultant des contraintes inhérentes à la détention, du maintien de la sécurité et du bon ordre des établissements, de la prévention de la récidive et de la protection de l'intérêt des victimes ». Comment exclure les détenus de la sphère du droit du travail sans bafouer la protection prônée par cet article ? Cette norme voudrait que le droit du travail s'applique au détenu exerçant une activité professionnelle en EP, sauf exception. Or, si la prévention de la récidive et la protection de l'intérêt des victimes ne paraissent pas, fondamentalement, faire obstacle à l'application du droit du travail en détention, il en irait différemment des contraintes inhérentes à la détention et du maintien de la sécurité et du bon ordre des établissements.

Concernant l'enjeu sécuritaire, l'introduction du contrat de travail en prison consacrerait l'assujettissement des détenus au droit du travail et à toutes les protections afférentes : une rémunération décente ne pouvant être inférieure au Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance (SMIC) ou encore le bénéfice de droits individuels et collectifs tels que le « droit au chômage » ou le droit de grève. Garantir le droit de grève en détention, sans restriction, pourrait poser quelques problèmes de sécurité. Mais pourquoi les personnes détenues ne pourraient-elle pas gagner un véritable salaire et non une « redevance »⁵¹, comme c'est le cas à l'heure actuelle ? Que craignons-nous, si ce n'est une réaction des personnels de surveillance dont la rémunération pourrait être moindre que les usagers du service public pénitentiaire ?⁵² La distinction entre travail et peine et les conséquences que cela entraîne restent difficiles à assimiler.

51 AUVERGNON P., « Travail pénitentiaire », *Répertoire de droit pénal et de procédure pénale*, Dalloz, novembre 2018, p. 46.

52 RAMBAUD G. avec la collaboration de ROHMER N., *Le travail en prison, enquête sur le business carcéral*, Autrement, Collection Mutations, 2010, p. 87.

Concernant ensuite les contraintes inhérentes à la détention, l'impossibilité de faire signer un contrat de travail en prison apparaît ici sous son angle pratique : « les formes traditionnelles du contrat de travail : contrat à durée indéterminée, contrat à durée déterminée et contrat intérimaire, ne correspondent pas telles quelles aux relations de travail carcéral »⁵³. C'est cette même difficulté qui a permis à Madame Rachida DATI d'affirmer en 2009 que : « le problème n'est pas que nous serions hostiles, ou non, au droit du travail. Simplement, des difficultés se poseront en cas de rupture du contrat, pour des raisons qui ne sont pas liées à l'activité, par exemple lors de la remise en liberté [...] des détenus »⁵⁴.

« Une grande part des difficultés que connaît le travail pénitentiaire tient aux contraintes qui s'exercent sur le monde carcéral.

*La première est évidemment l'absence de liberté. Peut-il y avoir travail sans liberté ? Sur le plan économique, la réponse n'est pas évidente. Il n'y a ni liberté de choix de la main-d'œuvre, ni liberté de choix de la localisation, ni liberté de choix de la disposition de l'atelier, ni liberté de choix des horaires de travail, etc. »*⁵⁵ Que parviendrait-il du partenariat avec les concessionnaires si la personne détenue bénéficiait, au surplus, de la protection du contrat de travail ?

B. La crainte d'une fuite des concessionnaires prise en compte par le législateur

Lors de sa présentation du projet de loi pénitentiaire n°495, Madame Rachida DATI a clairement explicité ce que créerait l'introduction du contrat de travail en prison : « des droits au profit des détenus, tels que congés payés, rémunération au moins égale au SMIC, droits à indemnisation en cas de rupture du contrat ou encore droits collectifs »⁵⁶. Jusque là, rien de très négatif. Mais elle ajoute qu' « il en résulterait des charges financières fortement dissuasives pour les entreprises qui perdraient tout intérêt à contracter avec l'administration pénitentiaire. Elle constituerait en conséquence un obstacle majeur à l'objectif de développement du travail en détention »⁵⁷. A l'appui, elle rappelle également que : « le principe d'un contrat de travail de droit privé appliqué aux

⁵³ SHEA E., *Le travail pénitentiaire : un défi européen. Étude comparée : France, Angleterre, Allemagne, op. cit.*, p. 64-65.

⁵⁴ DATI R., Séance du 5 mars 2009, *op. cit.*.

⁵⁵ LORIDANT P., Rapport d'information n°330, *op. cit.*, p. 38.

⁵⁶ DATI R., Présentation du projet de loi pénitentiaire n°495, 28 juillet 2008, <http://www.senat.fr/leg/pjl07-495.html>.

⁵⁷ DATI R., Présentation du projet de loi pénitentiaire n°495, *op. cit.*.

personnes détenues a [...] soulevé une forte opposition du monde de l'entreprise ainsi que cela ressort du rapport du Conseil économique et social de 2006 »⁵⁸. La fidélisation des partenaires concessionnaires a ainsi fini par primer la reconnaissance des droits sociaux du détenu exerçant une activité de travail en EP. Comme le constate Monsieur Philippe AUVERGNON, « en réalité, l'administration s'enferme dans une spirale infernale »⁵⁹. Refuser de faire bénéficier les personnes détenues de la protection minimale qu'a tout travailleur libre dans l'ultime objectif de ne pas faire fuir les concessionnaires ne pourra durer qu'un temps car « reconnaître un droit du travail [...] dans la prison [...] est une mesure indispensable pour en faire des citoyens à part entière [...] et permettre leur réinsertion dans la société véritable »⁶⁰.

« Le « *contrat de droit commun risque de décourager l'offre de travail en prison. Développons d'abord celle-ci, nous sécuriserons la relation juridique dans un second temps* », a expliqué Jean-René Lecerf »⁶¹. Cette citation résume assez bien l'œuvre du législateur en matière de travail pénitentiaire. Malheureusement, elle ne sera sans doute pas sans conséquence sur les résultats de ce dernier en tant qu'outil de réinsertion. Espérons que l'acte d'engagement introduise un peu de droit dans la relation de travail incarcéré.

§2. Le choix de l'instauration d'une formule intermédiaire : l'acte d'engagement

« L'article 33 de la loi « pénitentiaire » [...] a retenu une solution intermédiaire entre le contrat de travail et le *statu quo* qui était déjà mis en œuvre en pratique dans nombre d'établissements, soit la rédaction d'un écrit, qu'elle qualifie d'acte d'engagement »⁶² (A). « En l'instaurant le législateur a renoncé au contrat et semble-t-il, choisi une unilatéralité assumée »⁶³ (B).

A. La consécration légale et réglementaire d'une pratique marginale

58 DATI R., Présentation du projet de loi pénitentiaire n°495, *op. cit.*.

59 AUVERGNON P., propos recueillis par ANELLI L., « Comment réformer le travail en prison » in *Revue Dedans-Dehors*, OIP/Section Française, *op. cit.*, p. 33.

60 MACRON E. Président de la République, Discours à l'ENAP, *op. cit.*.

61 RAMBAUD G., *Le travail en prison, enquête sur le business carcéral*, *op. cit.*, p. 78.

62 HERZOG-EVANS M., *Droit pénitentiaire 2012/2013*, Dalloz, juin 2012, p. 275.

63 ROUYÈRE A., « Droit du travail en prison. Point de vue depuis le droit administratif » in *Droit du travail en prison : d'un déni à une reconnaissance ?*, *op. cit.*, p. 211.

L'article 33 de la loi du 24 novembre 2009 a consacré dans son alinéa 1^{er} l'acte d'engagement dans notre droit et ce, tel que précisé dans son 2^e alinéa, « nonobstant l'absence de contrat de travail ». Dans la continuité de cette avancée législative, un décret d'application n°2010-1634 du 23 décembre 2010 est venu expliciter le contenu de ce nouvel écrit. Mais qu'est-ce que l'acte d'engagement ? Il semblerait que « la réforme [ait] accouché en la matière d'une généralisation de l'expérience du « *support d'engagement* » antérieurement menée par l'administration pénitentiaire dans le cadre du dit « *Plan d'amélioration des conditions de travail et de l'emploi* » prévu pour la période 2000-2003, Pacte 2 ayant succédé à un « *Plan d'action pour la croissance du travail et de l'emploi* », dit « *Pacte 1* »⁶⁴. « A la suite de la circulaire « *Pacte 2* » du 29 mai 2000⁶⁵ [...], l'administration pénitentiaire a cherché à développer des « *supports d'engagement professionnel* » destinés à formaliser la relation de travail »⁶⁶. C'est ainsi que huit années plus tard, Monsieur Claude D'HARCOURT, à cette époque Directeur de l'AP, publie une note⁶⁷ invitant à mettre en œuvre les dits « supports d'engagement », assortie d'une annexe⁶⁸ dont le contenu constitue une image assez conforme des recommandations du Pacte 2. Avec cette loi de 2009, « on est donc passé de la recommandation du « *Pacte 2* » d'un « *support d'engagement* », à l'obligation d'établir un « *acte d'engagement* »⁶⁹. Il ressort cependant d'une étude que cette pratique des « supports d'engagement » était marginale, peu assidue et variable d'un EP à un autre⁷⁰. Nous ne pouvons qu'espérer que le passage d'une recommandation à une obligation provoquera une généralisation de cette pratique.

Le législateur, en 2009, a tenté d'introduire un léger formalisme dans la relation de travail pénitentiaire à travers la consécration légale d'une pratique peu développée dans les EP. Cet effort pourrait être qualifié d'ébauche de contractualisation. Seulement, le caractère délibérément mesuré de cette contractualisation ne peut que marquer.

64 GUILBAUD F., AUVERGNON P., « Quarante ans d'emploi pénitentiaire : vers un droit des travailleurs détenus ? », *Cahiers de la sécurité*, avril-juin 2010, n°12, p. 196.

65 <http://www.justice.gouv.fr/bulletin-officiel/dap78.htm>.

66 LECERF J.-R., Rapport n°143, *op. cit.*, p. 106.

67 Annexe n°1, p. 54.

68 Annexe n°2, p. 56.

69 AUVERGNON P., « Travail et droit en prison : d'un déni et de quelques questions » in *Droit du travail en prison : d'un déni à une reconnaissance ?*, *op. cit.*, p. 17.

70 RAMBAUD G., *Le travail en prison, enquête sur le business carcéral*, *op. cit.*, p. 77 ; LECERF J.-R., Rapport n°143, *op. cit.*, p. 106.

B. Une contractualisation délibérément mesurée de la relation de travail pénitentiaire

L'acte d'engagement n'est pas un contrat de travail. Or, « des arguments forts en faveur de l'introduction du contrat de travail ne manquent pas »⁷¹. « L'exclusion est donc délibérée »⁷². Cependant, l'alinéa 1^{er} de l'article 33 de la loi pénitentiaire, en ce qu'il prévoit que : « cet acte, signé par le chef d'établissement et la personne détenue, énonce les droits et obligations professionnels de celle-ci ainsi que ses conditions de travail et sa rémunération », est venu introduire un semblant de contractualisation dans la relation de travail incarcérée et rapprocher incontestablement ce mécanisme du dispositif de droit commun.

Néanmoins, le contrat de travail et l'acte d'engagement sont bien distincts et ce dernier ne saurait être autrement caractérisé que par son « unilatéralité assumée »⁷³, « l'administration pénitentiaire [étant] omniprésente dans la relation de travail ». Que ce soit au stade de l'offre du poste de travail, de la détermination des conditions de travail ou du prononcé de la rupture de la relation de travail, l'AP est la partie ayant le dernier mot. A la réflexion, le pouvoir ici possédé par l'AP se rapproche de celui de l'employeur en milieu libre, si ce n'est que les droits individuels et collectifs dont bénéficie le salarié à l'extérieur contrebalancent cette situation de total déséquilibre. « Le dispositif [...] répond ainsi au souhait exprimé par le rapport du Conseil économique et social de 2006 [...] en favorisant une « *introduction mesurée du droit dans la relation de travail* » »⁷⁴.

« Dès lors qu'il s'agit de permettre aux personnes détenues d'acquérir ou de maintenir des chances réelles de réinsertion professionnelle à leur sortie [...], un rapprochement avec le droit commun du travail est nécessaire »⁷⁵. L'étude du mécanisme de l'acte d'engagement, en tant que tel, ne pourra que nous éclairer sur sa capacité à : répondre à l'objectif de réinsertion attribué au travail pénitentiaire et, *a fortiori*, à servir de produit de remplacement du contrat de travail en prison.

71 SHEA E., *Le travail pénitentiaire : un défi européen. Étude comparée : France, Angleterre, Allemagne*, op. cit., p. 62.

72 *Ibidem*, p. 61.

73 ROUYÈRE A., « Droit du travail en prison. Point de vue depuis le droit administratif » in *Droit du travail en prison : d'un déni à une reconnaissance ?*, op. cit., p. 211.

74 LECERF J.-R., Rapport n°143, op. cit., p. 106.

75 CGLPL, Avis du 22 décembre 2016 relatif au travail et à la formation professionnelle dans les EP, p. 6.

Chapitre 2 : Les caractéristiques de l'acte d'engagement

Afin de pouvoir déterminer si l'acte d'engagement mérite la dénomination de produit de remplacement du contrat de travail en milieu carcéral, nous ne pouvons passer outre l'étude de son apport en garanties substantielles (section 1) et de l'utilité de sa mise en œuvre (section 2).

Section 1 – Un encadrement juridique pauvre en garanties substantielles

L'acte d'engagement peut être perçu comme un dispositif juridique encadrant la relation de travail pénitentiaire en ce qu'il est censé fixer les modalités régissant la vie et la mort de cette relation (§1). Toutefois, l'absence, en son corps, de mention relative aux droits sociaux de la personne détenue ne peut que lui faire gagner l'appellation de mécanisme pauvre en garanties substantielles (§2).

§1. La fixation des modalités régissant la relation de travail de la personne détenue

L'alinéa 1^{er} de l'article R. 57-9-2 du CPP énonce que : « l'acte d'engagement [...] prévoit notamment la description du poste de travail, le régime de travail, les horaires de travail, les missions principales à réaliser et [...] les risques particuliers liés au poste ». Aussi, si l'acte d'engagement se doit de régir la vie de la relation de travail pénitentiaire (A), il en va différemment s'agissant de la mort de cette dernière (B).

A. L'encadrement juridique de la vie de la relation de travail pénitentiaire

La lecture de l'article R. 57-9-2 du CPP nous permet de dresser le tableau suivant : l'acte d'engagement doit comporter, *a minima*, « la description du poste de travail, le régime de travail, les horaires de travail, les missions principales à réaliser [...], les risques particuliers liés au poste » ainsi que « la rémunération en indiquant la base horaire et les cotisations sociales afférentes ». L'encadrement juridique de la relation de travail pénitentiaire a bien progressé depuis la loi du 22 juin 1987. La loi pénitentiaire ayant intégré les avancées officielles des supports d'engagement professionnel, nous pouvons admettre que le droit impose désormais à l'AP de fixer les

modalités de l'activité de travail de la personne détenue. Cette loi a donc permis de faire émerger un minimum de formalisme dans la relation de travail incarcérée.

Néanmoins, on peut regretter que le législateur n'ait pas contraint cette administration d'insérer, dans l'acte d'engagement, les quelques garanties du CPP relatives aux modalités de l'activité professionnelle des détenus. Car, « outre l'instauration de l'acte d'engagement [...], le décret [...] du 23 décembre 2010 a introduit dans la partie réglementaire du CPP [...] de nombreuses dispositions encadrant le statut de la personne détenue exerçant un travail en milieu pénitentiaire : [...] « période d'essai » [...], acquittement des cotisations sociales [...], durée du travail [...], réparation des accidents du travail »⁷⁶. Pourquoi ne pas avoir tiré de conséquence, par exemple, de l'alinéa 2 de l'article 15 du Règlement Intérieur Type des EP (RITEP) énonçant que : « la durée du travail par jour et par semaine ne peut excéder les horaires pratiqués en milieu libre dans le type d'activité considéré »⁷⁷ ? Il aurait pu être exigé de l'acte d'engagement qu'il mentionne que la journée de travail ne pourrait excéder sept heures de travail par jour. De la même manière, le CPP prévoit que les dispositions du Code du travail en matière d'hygiène et de sécurité au travail s'appliquent en matière pénitentiaire. Pour autant, rien n'oblige l'AP à s'engager, dans l'acte d'engagement, à s'y soumettre.

Les modalités de l'activité de travail pénitentiaire doivent figurer dans l'acte d'engagement. *A contrario*, il en irait différemment des modalités de la rupture de la relation de travail pénitentiaire.

B. L'encadrement juridique de la rupture de la relation de travail pénitentiaire

Le droit ne traite pas d'un éventuel encadrement juridique de la rupture de la relation de travail pénitentiaire. Autrement dit, l'acte d'engagement n'a pas pour obligation d'énoncer et donc de porter à la connaissance de la personne détenue les motifs et les conditions d'une potentielle rupture de sa relation de travail. Toutefois, il ressort de la formulation de l'article R. 57-9-2 du CPP que ce dispositif peut comporter de telles mentions⁷⁸. Est ainsi laissée à l'AP l'opportunité d'énoncer limitativement les raisons pour lesquelles une personne incarcérée peut perdre son activité professionnelle

76 DUROCHÉ J.-P. et PÉDRON P., *Droit pénitentiaire*, Vuibert, 3^e édition, septembre 2016, p. 302.

77 Annexe à l'article R. 57-6-18 du CPP.

78 Article R. 57-9-2 alinéa 1^{er} du CPP : « l'acte d'engagement prévoit notamment la description du poste de travail [...] ».

et quelles seront les suites de ce « déclassement »⁷⁹. Heureusement, la pratique semble ici avoir suppléé le manque d'audace de la réglementation car, aujourd'hui, nombreux sont les actes d'engagement intégrant de telles mentions, tel que recommandé par le modèle de « support d'engagement au travail » qui accompagna la note du 29 décembre 2008 du Directeur de l'AP⁸⁰. Toutefois, le fait que l'acte d'engagement ne soit pas contraint de comporter de telles énonciations est malencontreux et ce, d'autant plus que le CPP, lui-même, encadre la rupture de la relation de travail pénitentiaire. Dans *Le guide du prisonnier*, l'Observatoire International des Prisons (OIP) dégage trois motifs susceptibles d'entraîner une rupture de cette relation de travail : « un changement d'établissement pénitentiaire, une incompétence professionnelle, ou le fait de commettre une faute disciplinaire »⁸¹. On distingue ainsi le déclassement pour motif disciplinaire de la procédure de déclassement pour incompétence. Quoi qu'il en soit, ces deux procédures sont régies par le droit, la première aux articles R. 57-7 à R. 57-7-3 et R. 57-7-22 du CPP et la seconde à l'article D. 432-4 du CPP⁸². Ainsi, si l'article R. 57-9-2 du CPP n'offre pas de protection au détenu contre une rupture abusive de sa relation de travail, il laisse la porte ouverte à quiconque souhaitera introduire un peu de transparence dans ce « nouveau » dispositif.

L'acte d'engagement ne protège pas, en soi, la personne détenue contre d'éventuels abus de l'AP dans sa relation de travail. Il lui est tout au plus imposé de formaliser les modalités de cette activité professionnelle. Aussi, il ne sera pas surprenant – seulement décevant – de constater que l'acte d'engagement ne consacre aucun droit individuel ou collectif pour le détenu travaillant.

§2. L'absence de mention relative aux droits sociaux des personnes détenues travaillant

Dans son versant législatif, le Code du travail est divisé en deux parties : une première relative aux relations individuelles de travail et une deuxième relative aux relations collectives de travail. En matière pénitentiaire, l'organisation du contenu de

79 Terme employé pour désigner la rupture de la relation de travail de la personne incarcérée.

80 Annexes n°1 et n°2 (p. 54 et 56).

81 OIP, *Le guide du prisonnier*, La Découverte, décembre 2012, p. 201.

82 CGLPL, Avis du 22 décembre 2016, *op. cit.*, p. 12 : Dans sa réponse à l'avis du CGLPL, Jean-Jacques URVOAS a énoncé le souhait de redéfinir les motifs pour lesquels un déclassement peut être encouru. Sans suite.

l'acte d'engagement sera vite trouvée dès lors que ce dispositif ne consacre, dans son corps, ni droit individuel (A), ni droit collectif pour le détenu travaillant (B).

A. L'absence de consécration de droits sociaux individuels pour le détenu travaillant

L'article 33 de la loi pénitentiaire dispose que l'acte d'engagement « énonce les droits et obligations professionnels [de la personne détenue] ». Ainsi, le détenu travaillant en EP possède des droits professionnels et l'acte d'engagement se doit d'énoncer ces droits. Cependant, en réalité, « le travail n'ouvre à la personne incarcérée que peu de droits spécifiques. Ceci tient au fait qu'en l'absence de contrat de travail, la personne n'est pas assujettie au régime général de la sécurité sociale : elle y est affiliée en qualité de détenu [...] et c'est en cette qualité que des droits lui sont ouverts »⁸³. Les illustrations de cette sous-affiliation s'observent à différents niveaux. Tout d'abord, « l'activité des détenus en prison n'ouvre aucun droit au chômage à la sortie »⁸⁴. Ensuite, « la protection sociale associée au travail couvre l'accident du travail (depuis 1945), la maladie et la vieillesse (depuis 1975) »⁸⁵. Mais si « *le droit à la réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles est reconnu aux personnes détenues exécutant un travail, selon les modalités du régime spécial établi par les dispositions du code de la sécurité sociale* »⁸⁶, « en cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle survenus pendant la période d'incarcération, les personnes détenues ont droit uniquement aux prestations en nature : *« l'indemnité journalière n'est pas due pendant la détention »* »⁸⁷. Pour autant, « des cotisations sociales sont calculées sur les salaires (maladie, accident du travail, veuvage, vieillesse) »⁸⁸, énonce Monsieur Fabrice GUILBAUD. D'autre part, « aucune disposition ne prévoit leur affiliation aux régimes des retraites complémentaires »⁸⁹. Par ailleurs, les personnes détenues travaillant en EP n'auraient pas non plus le droit à des congés payés, quand bien même

83 BADEL M., « Les droits sociaux derrière les barreaux : aspects de protection sociale » in *Droit du travail en prison : d'un déni à une reconnaissance ?*, op. cit., p. 77.

84 RAMBAUD G. citant Marie BUFFAERTS en sa qualité de responsable du travail à la Direction interrégionale des services pénitentiaires (DISP) de Bordeaux, *Le travail en prison, enquête sur le business carcéral*, op. cit., p. 56.

85 GUILBAUD F., *Des travailleurs en quête de liberté : sociologie du travail pénitentiaire*, op. cit., p. 121.

86 AUVERGNON P. citant l'article D. 433-9 du CPP in « Travail pénitentiaire », *Répertoire de droit pénal et de procédure pénale*, op. cit., p. 69.

87 *Ibidem*, p. 70.

88 GUILBAUD F., *Des travailleurs en quête de liberté : sociologie du travail pénitentiaire*, op. cit., p. 430.

89 BADEL M., « Les droits sociaux derrière les barreaux : aspects de protection sociale » in *Droit du travail en prison : d'un déni à une reconnaissance ?*, op. cit., p. 81-82.

le CPP ne l'énoncerait pas formellement⁹⁰. Par contre, le détenu a le droit de demander un travail⁹¹. Ce droit, quant à lui, n'est pas restreint. Toutefois, il n'offre aucune garantie.

La loi pénitentiaire fait obligation à l'acte d'engagement d'énoncer les droits professionnels du détenu exerçant une activité de travail en prison. Mais encore faut-il, pour ce faire, que la personne détenue dispose de tels droits et, *a fortiori*, de droits sociaux individuels.

« À l'exception de la liberté d'aller et de venir [...] le détenu devrait conserver ses autres droits individuels »⁹². Malheureusement, ce n'est pas le cas et l'histoire semble se répéter s'agissant des droits collectifs dont il devrait pouvoir bénéficier.

B. L'absence de consécration de droits collectifs pour le détenu travaillant

Le Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 garantit les droits collectifs du travailleur à travers ses 6^e, 7^e et 8^e points, affirmant respectivement que : « tout homme peut défendre ses droits et ses intérêts par l'action syndicale et adhérer au syndicat de son choix », que : « le droit de grève s'exerce dans le cadre des lois qui le réglementent » et que : « tout travailleur participe [...] à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises ». « *Tout homme* », sans distinction, aucune, selon qu'il soit ou non privé de liberté. Pour autant, « l'idée même que des détenus puissent s'exprimer suscitera la raillerie de l'ancienne garde des Sceaux, Rachida Dati, lors de l'examen du projet de loi pénitentiaire au Sénat »⁹³. Et elle n'est pas la seule⁹⁴.

« Tous les droits qui pourraient donner aux détenus un certain contrôle sur leur travail [...] sont totalement méconnus en France comme en Allemagne ou en Angleterre »⁹⁵. Au surplus, le fait « de participer ou de tenter de participer à toute action collective de nature à compromettre la sécurité des établissements ou à en perturber l'ordre »⁹⁶

90 HERZOG-EVANS M., *Droit pénitentiaire 2012/2013, op. cit.*, p. 279.

91 Article 15 alinéa 1^{er} du RITEP, Annexe à l'article R. 57-6-18 du CPP.

92 SCHMITZ J., « Question prioritaire de constitutionnalité - Droit du travail en prison : fin ou début de la réflexion sur l'absence d'un régime juridique ? », *Droit administratif*, n°2, février 2014, p. 14-19.

93 RAMBAUD G., *Le travail en prison, enquête sur le business carcéral, op. cit.*, p. 56.

94 *Ibidem*, p. 56-57.

95 SHEA E., *Le travail pénitentiaire : un défi européen. Étude comparée : France, Angleterre, Allemagne, op. cit.*, p. 67.

96 Article R. 57-7-1 7^o du CPP.

constitue une faute disciplinaire du premier degré depuis l'entrée en vigueur du décret n°2019-98 du 13 février 2019 et ce, au mépris de la règle 50 des RPE.

Comment parvenir à faire assimiler aux décideurs politiques qu' : « il ne faut pas se laisser enfermer dans l'idée qu'il ne peut pas y avoir de droits collectifs en prison »⁹⁷, car « reconnaître aux détenus qui travaillent des droits collectifs n'empêche pas d'en délimiter les conditions d'exercice »⁹⁸ ?

« L'absence du contrat de travail brime tant les droits individuels que les droits collectifs des détenus-travailleurs »⁹⁹. Cependant, la vacuité de l'acte d'engagement pourrait être corrigée. Qui sait ? Malgré toutes les critiques délivrées à son encontre, la capacité de l'acte d'engagement à répondre à des besoins pratiques pourrait être en mesure de le hisser au rang de produit de substitution du contrat de travail en prison.

Section 2 – L'utilité asymétrique de l'acte d'engagement

L'acte d'engagement a été introduit pour des nécessités formelles comme substantielles, propres ou non à la matière pénitentiaire. Cependant, s'il est difficile d'affirmer qu'il parviendra à remplir son objectif initial (§1), il ne fait aucun doute de sa capacité à servir d'autres finalités que celles ayant légitimé son instauration (§2).

§1. L'utilité centrale de l'acte d'engagement

Quelle que soit la raison ayant justifié un comportement, la publication d'un écrit ou le prononcé d'une décision de justice, ces derniers ne peuvent répondre aux objectifs qu'ils poursuivent à moins d'avoir une certaine portée. Or, de nombreuses interrogations subsistent quant à la portée normative de l'acte d'engagement. Car, s'il a récemment pu être qualifié d'acte administratif faisant grief (A), des hésitations demeurent quant à l'ampleur de ses effets juridiques (B).

97 AUVERGNON P., propos recueillis par ANELLI L., « Comment réformer le travail en prison » in *Revue Dedans-Dehors*, OIP/Section Française, *op. cit.*, p. 35.

98 AUVERGNON P. et PETIT F., « Travail pénitentiaire : les ressources du droit du travail » in *Droit du travail en prison : d'un déni à une reconnaissance ?*, *op. cit.*, p. 195.

99 SHEA E., *Le travail pénitentiaire : un défi européen. Étude comparée : France, Angleterre, Allemagne*, *op. cit.*, p. 66.

A. Un acte d'engagement récemment qualifié d'acte administratif faisant grief

Dans une décision du 13 avril 2017¹⁰⁰, le Tribunal Administratif (TA) de Grenoble est venu clarifier, de façon inédite, la portée normative de l'acte d'engagement. « Il a été jugé que « *bien que signé par la personne détenue, l'acte d'engagement constitue [...] un acte administratif faisant grief susceptible de faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir* »¹⁰¹. L'acte d'engagement est ainsi doté d'une force normative et sa validité peut être contestée.

En l'espèce, le requérant « fait valoir que ses actes d'engagement [...] ne précisent ni sa rémunération ni la prise en charge des cotisations sociales, [...] omissions qui l'ont empêché « *d'être informé de son droit au salaire* » »¹⁰² et demande l'annulation desdits actes. Le TA fait droit à sa demande en indiquant que « faute d'indication précise sur l'acte d'engagement ou sur son annexe de la base horaire et des cotisations sociales afférentes, ces mentions ne répondent pas aux exigences énoncées par les dispositions de l'article R. 57-9-2 du code de procédure pénale et ne permettent pas au détenu de déterminer, à leur seule lecture, le montant de sa rémunération brute »¹⁰³. Il semblerait ainsi que « si l'acte d'engagement peut disposer sur d'autres points que ceux mentionnés à l'article R. 57-9-2 du code de procédure pénale, l'absence d'indications relatives à ces derniers [...] emporte annulation de l'acte d'engagement »¹⁰⁴.

Le jugement du TA de Grenoble rassure quant aux conséquences d'une rédaction illégale de l'acte d'engagement. Toutefois, la portée juridique de cette décision de justice reste limitée dès lors qu'elle a été prononcée par juridiction administrative du premier degré. Aussi, des hésitations persistent quant à la capacité intrinsèque de l'acte d'engagement à répondre aux objectifs pour lesquels il a été introduit en milieu carcéral.

B. Des hésitations persistantes quant à la portée normative de l'acte d'engagement

« Cet acte d'engagement là n'est pas un contrat. C'est quoi alors ? »¹⁰⁵ Nous ne pouvons que regretter que le législateur n'ait pas estimé nécessaire de qualifier

100 TA Grenoble, 1ère chambre, 13 avril 2017, n°1501844 et 1503395.

101 AUVERGNON P., « Travail pénitentiaire », *Répertoire de droit pénal et de procédure pénale*, op. cit., p. 46.

102 TA Grenoble, 1ère chambre, 13 avril 2017, n°1501844 et 1503395.

103 *Ibidem*.

104 AUVERGNON P., « Travail pénitentiaire », *Répertoire de droit pénal et de procédure pénale*, op. cit., p. 45.

105 AUVERGNON P., « Travail et droit en prison : d'un déni et de quelques questions » in *Droit du travail en prison : d'un déni à une reconnaissance ?*, op. cit., p. 17.

juridiquement cet acte car des interrogations persistent quant à sa capacité à produire des effets juridiques. Heureusement, les interprétations ne manquent pas en la matière. Selon Madame Rachida DATI, c'est en vue « de reconnaître le détenu comme sujet de droit dans le domaine du travail [que] le Gouvernement a estimé opportun de consacrer au niveau législatif le document d'engagement au travail du détenu [...]. Donner une qualification juridique au support d'engagement [...] constituera une première étape de la démarche visant à installer formellement la relation de travail qui intervient à la sortie de détention »¹⁰⁶. Ceci étant dit, il serait contraire aux aspirations du Gouvernement de considérer l'acte d'engagement comme un mécanisme dépourvu d'effet juridique. Madame Martine HERZOG-EVANS rejoint cette idée en affirmant qu' : « il est bien un document qui produit des effets juridiques, puisqu'il traite des « *droits et obligations professionnels* » de l'intéressé et ses conditions de travail comme sa rémunération »¹⁰⁷. Mais tous – doctrine comme juridictions¹⁰⁸ – s'accordent pour dire que l'acte d'engagement est « dépourvu de valeur contractuelle »¹⁰⁹. En effet, « l'arrêt rendu par le Conseil d'État le 7 mars 2016 souligne que l'acte d'engagement n'est [pas] un véritable contrat. Il confirme la décision du Conseil constitutionnel selon laquelle « *les personnes détenues ne sont pas placées dans une relation contractuelle avec l'administration pénitentiaire* » [et] consacre [ainsi] la « *situation particulière* » des travailleurs détenus »¹¹⁰.

La question qui subsiste est celle de savoir quelle sera la conséquence d'une mauvaise rédaction d'un acte d'engagement signé par le détenu en l'absence de violation de ses « droits » par l'AP. Pour l'instant, en l'absence de condamnation de l'administration par les juridictions administratives en ce sens, il semblerait que la réponse soit : aucune.

La question de savoir si l'acte d'engagement possède la capacité de répondre aux objectifs ayant justifié son introduction en milieu carcéral reste sans réponse dès lors que la portée juridique de ce dernier est susceptible d'évoluer au gré des arguments décelés par les juges administratifs pour justifier leur prise de position. Cependant, si

106 DATI R., Présentation du projet de loi pénitentiaire n°495, *op. cit.*

107 HERZOG-EVANS M., *Droit pénitentiaire 2012/2013, op. cit.*, p. 275.

108 AUVERGNON P., « Travail pénitentiaire », *Répertoire de droit pénal et de procédure pénale, op. cit.*, p. 89-90.

109 TA Melun, 1ère chambre, 26 mai 2017, n°1504378.

110 SCHMITZ J., « La rémunération du travail pénitentiaire : vers l'élaboration d'un statut du travailleur détenu ? À propos de la décision du Conseil d'État du 7 mars 2016, n° 380540 », *Droit administratif*, n°11, novembre 2016, p. 13-18.

l'utilité centrale de l'acte d'engagement brille par son incertitude, son utilité collatérale – c'est-à-dire son impact dans des domaines qui n'ont pas justifié son insertion dans le droit – est loin d'être résiduelle.

§2. L'utilité collatérale de l'acte d'engagement

L'œuvre de l'acte d'engagement pour des besoins autres que ceux pour lesquels la loi pénitentiaire l'a consacré dans notre système juridique opère dans deux champs. Si l'acte d'engagement semble avoir une utilité managériale non négligeable (A), il semble également servir, tour à tour, l'administration et les détenus au sein du contentieux les opposant en matière de rémunération (B).

A. L'utilité managériale de l'acte d'engagement

Monsieur Fabrice GUILBAUD « pense que l'administration pénitentiaire n'est pas une institution, au sens où elle ne développe pas de politique, d'orientations, qui seraient caractérisées par l'injection d'un ensemble de valeurs. Elle est, en revanche, une organisation au sens où elle constitue l'instrument le plus répressif de la Justice [...] Les décisions prises par l'encadrement pénitentiaire, [...] sont toujours fondés sur ou orientés par une seule et même balise cardinale : la sécurité, laquelle dérive directement de ce qu'ordonne la Justice »¹¹¹. Pourtant, la mise en place des actes d'engagement démontrerait le contraire, l'objectif de réinsertion et la nécessaire protection du détenu travaillant ayant légitimé l'introduction d'un écrit formalisant la relation de travail incarcérée. Toutefois, la distinction paraît futile si, malgré les raisons de son instauration, cet acte sert davantage le maintien de l'ordre carcéral.

« En France [...], le déclassement est strictement lié au comportement au travail et ne saurait être utilisé comme outil de discipline générale »¹¹². Cette affirmation aurait pu garder de sa fraîcheur si le décret du 13 février 2019¹¹³ n'était pas venu supprimer, comme exigence pour le prononcé d'un déclassement d'emploi, que la faute disciplinaire ait été commise au cours ou à l'occasion du travail. Avant l'introduction

111 GUILBAUD F. se référant à Philip SELZNICK, *Des travailleurs en quête de liberté : sociologie du travail pénitentiaire*, op. cit., p. 36.

112 SHEA E., *Le travail pénitentiaire : un défi européen. Étude comparée : France, Angleterre, Allemagne*, op. cit., p. 25.

113 Décret n°2019-98 du 13 février 2019 venu modifier l'article R. 57-7-34 du CPP.

des Commissions Pluridisciplinaires Uniques de classement (CPU classement)¹¹⁴, certains membres de l'AP avaient recours à des pratiques peu éthiques. « Un chef de détention français en parle avec franchise : « *Si je classe un détenu au service général, je lui fais une faveur et il comprend très bien qu'il me doit quelque chose en revanche* »¹¹⁵ et, *a minima*, qu'il doit bien se comporter. Ainsi, « si le pouvoir de déclassement représente le « *bâton* » de la gestion comportementale, le pouvoir de classement joue le rôle de la « *carotte* ». ¹¹⁶ Le fait, pour une personne détenue, d'avoir signé un acte d'engagement par lequel il s'est engagé à travailler pourrait avoir le même impact : l'inciter à bien se conduire sous « peine » d'être déclassé. Attendre d'un travailleur qu'il vienne travailler ne paraît pas hors de propos. Cependant, en venant modifier l'article R. 57-7-34 du CPP, le législateur a franchi, en 2019, un cap qui ne renvoie aucunement aux espoirs de réinsertion par le travail pénitentiaire.

« *Le quotidien du travail en prison est bien loin des objectifs de réinsertion* »¹¹⁷. Toutefois, si l'acte d'engagement sert parfois, comme le travail pénitentiaire, la gestion de la détention, il lui arrive également de satisfaire les intérêts de la personne détenue.

B. L'utilité procédurale de l'acte d'engagement

Le contenu de l'acte d'engagement ne protège pas, en soi, le statut de la personne détenue travaillant. Toutefois, il peut servir de moyen de preuve en cas de contentieux administratif opposant cette dernière à son « employeur », l'EP. A titre d'illustration, nous évoquerons la décision du Conseil d'État (CE) rendu le 7 mars 2016¹¹⁸. Comme la plupart des décisions de justice concernant le travail pénitentiaire, le CE statue ici en matière de rémunération non conforme. Or, outre les bulletins de paye, c'est l'acte d'engagement – en ce qu'il doit énoncer « la rémunération en indiquant la base horaire et les cotisations sociales afférentes »¹¹⁹ – qui permet de vérifier si l'AP a bien respecté le droit positif. En l'espèce, le TA ayant statué au premier degré, « pour rejeter la demande indemnitaire du requérant, [...] s'était fondé sur le fait que sa

114 C'est lors de cette commission que la direction de l'établissement décide de « classer » ou ne de pas « classer » un détenu à un poste de travail. Le terme « classer », quant à lui, est synonyme d'embauche en milieu carcéral.

115 SHEA E., *Le travail pénitentiaire : un défi européen. Étude comparée : France, Angleterre, Allemagne*, *op. cit.*, p. 25.

116 *Ibidem*.

117 LORIDANT P., Rapport d'information n°330, *op. cit.*, p. 37.

118 CE, 7 mars 2016, requête n°380540.

119 Article R. 57-9-2 alinéa 2 du CPP.

rémunération était calculée sur la base du seuil minimum de rémunération tel qu'il résultait des clauses et conditions générales d'emploi de détenus par les entreprises concessionnaires et des stipulations du contrat de concession conclu entre l'État et la société qui l'employait »¹²⁰. Selon le CE, cette argumentation n'est pas pleinement satisfaisante ; la juridiction administrative aurait du chercher à savoir « si ces modalités avaient été portées à sa connaissance de manière suffisante »¹²¹. La motivation de sa solution est la suivante : « pour être opposables aux personnes détenues, ces modalités de rémunération doivent être portées à leur connaissance, en même temps que les taux horaires de rémunération, par un affichage suffisant accessible à l'ensemble des détenus ; [...] eu égard à la situation particulière de ces derniers, il doit également être fait référence à ces modalités de rémunération, ainsi qu'aux conditions particulières de leur exécution [...] dans [...] l'acte d'engagement »¹²².

Dans cette décision de justice, le CE ne se contente pas de dire le droit ; il consacre un droit à l'information du détenu de ses modalités de rémunération et fait de l'acte d'engagement un élément permettant au juge administratif de vérifier que l'AP a bien respecté ses obligations.

La raison d'être de l'acte d'engagement se rapproche des motifs justifiant la signature, par tout salarié, d'un contrat de travail. Certes, ce dispositif ne consacre aucun statut juridique du détenu travaillant. Seul un contrat de travail pourrait le permettre. Néanmoins, au regard de son utilité pratique, cet acte administratif faisant grief pourrait être qualifié de produit de remplacement du contrat de travail en milieu carcéral. Reste à savoir si, malgré la légèreté de son contenu, celui-ci est correctement mis en œuvre en EP. Dans le cas contraire, seule l'appellation d' « *ersatz* de contrat de travail »¹²³ pourra lui convenir.

120 PASTOR J.-M., « Travail en prison : conditions d'opposabilité des modalités de rémunération », Dalloz actualité, 25 mars 2016.

121 CE, 7 mars 2016, requête n°380540.

122 *Ibidem*.

123 GUILBAUD F., « Contester et subir : formes et fondements de la critique sociale des travailleurs détenus », *op. cit.*, p. 105.

- PARTIE 2 -

L'acte d'engagement, un dispositif en mal de qualité

Le contenu de l'acte d'engagement rend ce mécanisme difficilement assimilable au contrat de travail. Malheureusement, la manière dont il est actuellement mis en œuvre dans les prisons françaises l'éloigne encore plus de son modèle (chapitre 1). Toutefois, dire aujourd'hui que l'acte d'engagement est un « *ersatz* de contrat de travail »¹²⁴ ne signifie pas qu'il le sera encore demain ; une amélioration de son contenu comme de sa pratique reste envisageable (chapitre 2).

Chapitre 1 : Une pratique de l'acte d'engagement de faible qualité

La pratique de l'acte d'engagement doit servir l'objectif de réinsertion par le travail pénitentiaire. Toutefois, la faible qualité des normes réglementant ce dispositif (section 1) n'a pu qu'engendrer une mise en œuvre chaotique de cet instrument en milieu carcéral et ce, notamment dans les prisons en gestion déléguée ou dotées d'un partenariat public-privé¹²⁵ (section 2).

Section 1 – Une pratique de faible qualité provoquée par une absence de priorisation du travail pénitentiaire

La pratique de l'acte d'engagement ne peut que décevoir compte-tenu des dispositions imprécises et infra-normées la régissant (§1). Cependant, pour que ce dernier puisse satisfaire les ambitions réhabilitatrices du travail pénitentiaire, encore aurait-il fallu que les autorités et les électeurs fassent de la nécessité d'introduire un encadrement juridique assimilable au contrat de travail en détention une priorité (§2).

124 GUILBAUD F., « Contester et subir : formes et fondements de la critique sociale des travailleurs détenus », *op. cit.*, p. 105.

125 L'article 7 de la loi n°87-432 du 22 juin 1987 relative au service public pénitentiaire a introduit dans notre droit la possibilité, pour l'État, de confier à une personne de droit privé « une mission portant à la fois sur la conception, la construction et l'aménagement d'établissements pénitentiaires ». L'article 2 de cette loi ajoute que « les fonctions autres que celles de direction, du greffe et de surveillance peuvent être confiées à des personnes de droit [...] privé habilitées ». C'est l'avènement du mode de gestion mixte, dont les formes peuvent être variées : si la gestion déléguée est « la plus ancienne et la plus connue », les partenariats public-privé permettent « de confier pour une longue durée à un partenaire privé la réalisation, la maintenance voire l'exploitation » de l'EP – VOISIN A., « La gestion mixte des services publics », *Regards croisés sur l'économie*, 2007/n°2, p. 168-175.

§1. Un encadrement juridique déficient de l'acte d'engagement

« Comme l'ont déploré 375 enseignants-chercheurs, le statut juridique des travailleurs détenus relève d'un déni de droit. Non seulement, [...] le code du travail ne trouve pas à s'appliquer en prison mais encore la relation de travail est régie par quelques dispositions éparses, pour l'essentiel de rang infra législatif »¹²⁶ (A). Le fait que ces dispositions soient, au surplus, imprécises, vient aggraver la situation (B).

A. Un encadrement juridique infra-normé

« Le travail en prison est fondé juridiquement en Espagne sur la Constitution et la loi »¹²⁷. En France, c'est « l'absence de contrat de travail [qui] est gravée dans le marbre législatif »¹²⁸. Certes, l'acte d'engagement a été consacré par l'article 33 de la loi du 24 novembre 2009. Mais c'est l'article R. 57-9-2 du CPP qui énonce les mentions devant impérativement y être énoncées. Selon Monsieur Jean-René LECERF, « ce droit, dont la source est principalement réglementaire [...] n'occupe pas la place qui doit lui revenir dans notre ordre juridique »¹²⁹. Par ailleurs, « la pratique reste surtout encadrée par des circulaires et notes de service de l'administration pénitentiaire »¹³⁰. Or, « on ne peut que souligner combien ces dernières sont difficilement accessibles aux justiciables »¹³¹. Aussi, « sans remettre en cause une certaine autonomie des directions d'établissement, il paraît nécessaire de disposer d'un cadre de référence commun afin d'atténuer les inégalités de traitement »¹³².

« Une importante circulaire relative au « *travail des personnes détenues* » fût annoncée en 2012 »¹³³ mais seul un projet de circulaire à vu le jour¹³⁴. « FO-Direction a fait le constat d'une circulaire longue de 23 pages au demeurant très précise et s'interroge sur

126 Avis sur la question pénitentiaire dans les outre-mer, NOR : CDHX1715075V, Journal Officiel de la République Française n°0138, 14 juin 2017.

127 AUVERGNON P., « Le travail en prison dans quelques pays européens : du non-droit au droit aménagé » in *Bulletin de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, dir. AUVERGNON P., 2007, p. 77.

128 CÉRÉ J.-P., *La prison*, Dalloz, Connaissance du droit, 2^e édition, mars 2016, p. 65.

129 LECERF J.-R., Rapport n°143, *op. cit.*, p. 14.

130 AUVERGNON P., « Travail en prison : proximités et écarts de solutions de quelques droits d'Europe » in *Droit du travail en prison : d'un déni à une reconnaissance ?*, *op. cit.*, p. 14.

131 AUVERGNON P. et GUILLEMAIN C., *Le travail pénitentiaire en question, une approche juridique et comparative*, *op. cit.*, p. 34.

132 *Ibidem*, p. 36.

133 AUVERGNON P., « Travail et droit en prison : d'un déni et de quelques questions » in *Droit du travail en prison : d'un déni à une reconnaissance ?*, *op. cit.*, p. 14.

134 <https://www.directeurs-penitentiaires.fr/images/pdf/circulaire-travail.pdf>.

la nécessité d'aller autant dans le détail pour passer la commande aux chefs d'établissements »¹³⁵.

Le non aboutissement de ce projet de circulaire est regrettable. Sa publication aurait, *a minima*, permis l'émergence d'un nouveau modèle d'acte d'engagement¹³⁶ que celui que nous utilisons depuis 2008¹³⁷.

« *La façon dont s'exerce le travail en prison [...] porte profondément les marques de son historicité. Placé en dehors du droit commun du travail, il demeure attaché à son empreinte purement pénale et à ses pesanteurs morales, [...] comme un droit d'obligation et d'exclusion de ceux qui n'ont pas su ou pu [...] accepter dans le travail un mode normatif d'intégration sociétale* »¹³⁸. Malheureusement, au demeurant, l'encadrement juridique de l'acte d'engagement n'a pas pour unique défaut d'être infra-normé. Il est aussi imprécis.

B. Un encadrement juridique imprécis

La loi pénitentiaire indique que l'acte d'engagement « doit énoncer « *les droits et obligations professionnels [du détenu travaillant en EP] ainsi que ses conditions de travail et sa rémunération* » (art. 33). [Cependant,] le législateur n'a aucunement précisé de quels droits il s'agit, ni évoqué les conditions dans lesquelles ils trouvent à s'exercer, compte tenu des spécificités du milieu carcéral »¹³⁹. De son côté, « l'alinéa 3 de l'article 717-3 du CPP ne peut que frapper par sa brièveté »¹⁴⁰. Mais cela ne semble pas gêner le Conseil Constitutionnel (CC) qui, dans une décision Question Prioritaire de Constitutionnalité (QPC) du 25 septembre 2015, a certifié que cette disposition était conforme à la Constitution. Pour autant, « si, à l'aune de la constitutionnalité, la brièveté formelle n'a pas lieu d'être sanctionnée, il peut en aller autrement lorsque celle-ci se double d'une carence substantielle. Or, substantiellement, lorsqu'est soulevée la question de la constitutionnalité d'une disposition qui prévoit d'exclure l'application

135 <https://www.directeurs-penitentiaires.fr/index.php/les-dossiers/164-projet-de-circulaire-relatif-au-travail-des-personnes-detenues-une-bombe-a-retradement>.

136 Annexe n°3 (Acte d'engagement au travail annexé au projet de circulaire de 2012), p. 57.

137 Annexe n°2, p. 56.

138 LHUILIER D., BELLENCHOMBRE P., CANINO R. *et al.*, *Le travail incarcéré, Vues de prison*, *op. cit.*, p. 35.

139 CÉRÉ J.-P., « Le Conseil constitutionnel et le travail en prison : une occasion manquée ? », *Recueil Dalloz*, 22 octobre 2015, p. 2083-2085.

140 LEVADE A., « Constitutionnalité de l'absence de contrat de travail pour les personnes incarcérées : les raisons d'une déception » in *Droit du travail en prison : d'un déni à une reconnaissance ?*, *op. cit.*, p. 108-109.

d'un régime juridique à une situation donnée, l'interrogation qui spontanément vient à l'esprit porte sur le régime juridique dérogatoire que le législateur lui a substitué »¹⁴¹. « La situation est d'autant plus critique que le pouvoir réglementaire est lui-même resté très imprécis »¹⁴², énonce Monsieur Jean-Paul CÉRÉ. En effet, l'article R. 57-9-2 du CPP énonce « quel doit être le contenu de l'acte d'engagement [et] le décret [du 23 novembre 2010] précise simplement [ce] qu'il convient de prévoir [dans cet écrit] »¹⁴³. L'encadrement juridique de la relation de travail pénitentiaire aurait pu apporter davantage de précisions quant aux modalités d'exercice, en EP, de l'activité professionnelle, à défaut de consacrer de véritables droits professionnels au bénéfice de la personne détenue.

« *« Nous n'avons pas été jusqu'au bout de la réflexion »*. Tels sont les mots de Nicole Belloubet, membre du Conseil Constitutionnel, à propos de la QPC relative au travail en prison »¹⁴⁴. Cependant, il faut être réaliste ; l'avènement d'un cadre juridique de la relation de travail incarcérée compatible avec l'objectif de réinsertion ne peut se dispenser d'une priorisation du travail pénitentiaire.

§2. Une absence de priorisation du travail pénitentiaire

Différentes études sociologiques et juridiques démontrent que l'exercice d'un travail en détention peut servir l'une des missions principales des Services Pénitentiaires d'Insertion et de Probation (SPIP). Pour autant, en l'absence de priorisation politique (A) comme juridictionnelle (B) de la matière, l'avènement d'un encadrement juridique correspondant au rôle social du travail pénitentiaire semble incertain.

A. Le travail pénitentiaire, une simple préoccupation politique

Le travail pénitentiaire et, *a fortiori*, l'encadrement juridique de la relation de travail pénitentiaire, peut être perçu comme une simple préoccupation politique en ce que les citoyens et les autorités de notre République ne font pas de cette matière une

141 LEVADE A., « Constitutionnalité de l'absence de contrat de travail pour les personnes incarcérées : les raisons d'une déception » in *Droit du travail en prison : d'un déni à une reconnaissance ?*, *op. cit.*, p. 109.

142 CÉRÉ J.-P., « Le Conseil constitutionnel et le travail en prison : une occasion manquée ? », *op. cit.*.

143 HERZOG-EVANS M., *Droit pénitentiaire 2012/2013*, *op. cit.*, p. 275.

144 ISIDRO L., « Le travail en prison à l'aune des exigences fondamentales de l'OIT » in *Droit du travail en prison : d'un déni à une reconnaissance ?*, *op. cit.*, p. 166.

priorité à part entière¹⁴⁵. Nombreuses sont les illustrations permettant d'affirmer que le travail pénitentiaire n'est pas, à l'heure actuelle, la priorité n°1 et ce, à différents niveaux. Au sein des EP, les « nombreux impératifs qui sont au cœur du métier de l'AP : sécurité, conditions de détention, conditions de travail des personnels »¹⁴⁶ détrônent la mission de réinsertion. S'agissant de l'administration centrale, l'étude de l'Institut Montaigne et de la Fondation M6 de février 2018 démontre que « l'administration pénitentiaire dispose d'un réseau très restreint de référents travail et formation professionnelle » et ce, tant au niveau national qu'au niveau interrégional¹⁴⁷. Par ailleurs, « la question du travail pénitentiaire est aussi secondaire pour la plupart des hommes politiques ; [...] s'intéresser à cette question est pour le moins peu porteur électoralement »¹⁴⁸. Monsieur Martin HIRSCH a par exemple pu estimer que : « la promotion de l'offre de travail à destination des détenus était prioritaire par rapport à la question du recours au contrat de travail »¹⁴⁹. Enfin, le travail pénitentiaire fait figure d'oublié « par une opinion publique tiraillée entre les conditions de détention indignes liées à la surpopulation carcérale d'une part, et un réflexe sécuritaire d'autre part, négligeant par conséquent le fait que la punition carcérale est inséparable de l'effort de réinsertion »¹⁵⁰.

Pour pouvoir réinsérer, le travail pénitentiaire doit être régi d'une manière qui permette au condamné d'acquérir dignité, responsabilisation et reconnaissance, de sa relation de travail, à l'extérieur. Mais pour ce faire, une priorisation du travail pénitentiaire est essentielle. A défaut, on ne peut qu'espérer des juridictions qu'elles fournissent une protection satisfaisante au détenu travaillant en cas de violation du peu de droits professionnels qu'il possède.

B. Des juridictions peu téméraires en matière de travail pénitentiaire

145 Ceci n'est pas la position de l'ancien Garde des sceaux – Réponse du Ministère de la Justice à la question écrite avec réponse n° 10242, 30 janvier 2014, <https://www.senat.fr/questions/base/2014/qSEQ140110242.html>.

146 Institut Montaigne/Fondation M6, Rapport « Travail en prison : préparer (vraiment) l'après », *op. cit.*, p. 79.

147 *Ibidem*, p. 79-80.

148 AUVERGNON P. et GUILLEMAIN C., *Le travail pénitentiaire en question, une approche juridique et comparative*, *op. cit.*, p. 38.

149 HIRSCH M., Comptes rendus de la commission des lois, 16 décembre 2008, <https://www.senat.fr/compte-rendu-commissions/20081215/lois.html>.

150 Institut Montaigne/Fondation M6, Rapport « Travail en prison : préparer (vraiment) l'après », *op. cit.*, p. 117.

Le CC n'a jamais déclaré contraire à la Constitution le principe de l'exclusion des personnes incarcérées du bénéfice du contrat de travail. Pour autant, les occasions ne manquaient pas. Outre les décisions constitutionnelles de contrôle *a priori*, le cadre juridique du travail pénitentiaire a fait, par deux fois, l'objet d'une QPC. Le 14 juin 2013, le CC a déclaré que l'article 717-3 alinéa 3 du CPP ne méconnaissait ni les principes énoncés par le Préambule de 1946, ni le principe d'égalité, ni aucun autre droit ou liberté que la Constitution garantit¹⁵¹ alors que, quelques mois plutôt, « le Conseil de prud'hommes de Paris jugeait que l'exclusion du contrat de travail pour les relations de travail des personnes incarcérées était contraire [...] aux dispositions de la convention n°29 de l'Organisation internationale du travail »¹⁵². Sûrement dans l'objectif d'uniformiser les pratiques, la décision QPC de 2013 amènera le Tribunal des conflits (TdC) à trancher le conflit positif de compétences en faveur de la juridiction administrative¹⁵³. C'est deux ans plus tard que le CC « bott[era à nouveau] en touche »¹⁵⁴, indiquant qu'il revient au législateur « de modifier les dispositions relatives au travail des personnes incarcérées afin de renforcer la protection de leurs droits »¹⁵⁵. De toutes ces décisions juridictionnelles, nous retiendrons que l'acte d'engagement a été déclaré conforme à la Constitution à plusieurs reprises, renforçant ainsi sa légitimité¹⁵⁶, et que la personne détenue sait désormais à qui s'adresser en cas de contentieux relatif à sa relation de travail. Cependant, cela ne signifie pas que le contrôle du juge administratif est effectif. Dans un article faisant suite à la « déroboade »¹⁵⁷ du CC, l'OIP a d'ailleurs pu qualifier ce contrôle d'illusoire en matière de déclassement d'emploi¹⁵⁸. Néanmoins, « l'apport d'un certain nombre de tribunaux administratifs apparaît réel, notamment sur la question des rémunérations et, récemment, des « *déclassements tacites* » »¹⁵⁹.

151 CC, Décision n°2013-320/321 QPC, 14 juin 2013.

152 LEVADE A., « Constitutionnalité de l'absence de contrat de travail pour les personnes incarcérées : les raisons d'une déception » in *Droit du travail en prison : d'un déni à une reconnaissance ?*, *op. cit.*, p. 99.

153 *Ibidem*, p. 100.

154 FERRAN N., « Statut des travailleurs détenus : la déroboade du Conseil constitutionnel » in *Revue Dedans-Dehors*, OIP/Section Française, *op. cit.*, p. 26.

155 CC, Décision n°2015-485 QPC, 25 septembre 2015.

156 URVOAS J.-J., Réponse à l'avis du CGLPL du 22 décembre 2016, *op. cit.*, p. 11.

157 FERRAN N., « Statut des travailleurs détenus : la déroboade du Conseil constitutionnel » in *Revue Dedans-Dehors*, OIP/Section Française, *op. cit.*, p. 26.

158 GOUACHE M. et CRETENOT M., « Droit du travail en prison, l'enlisement », OIP/Section française, <https://oip.org/analyse/droit-du-travail-en-prison-lenlisement/>.

159 AUVERGNON P., « Travail pénitentiaire », *Répertoire de droit pénal et de procédure pénale*, *op. cit.*, p. 88.

L'absence de priorisation du travail pénitentiaire dans notre société est patente et les juridictions se montrent peu enclines à l'émergence d'un statut juridique protecteur du détenu travaillant. Il va de soi que la pratique des actes d'engagement ne peut qu'en pâtir et ce, notamment dans les prisons disposant d'un partenaire privé.

Section 2 – Une mise en œuvre chaotique des actes d'engagement dans les établissements en gestion mixte

La mise en œuvre des actes d'engagement peut être qualifiée de chaotique dans les EP en gestion déléguée ou dotés d'un partenariat public-privé en ce que le législateur n'a aucunement envisagé que l'entreprise privée travaillant avec la direction de ces prisons puisse jouer un rôle dans la pratique de ces actes d'engagement, laissant ainsi aux établissements la charge d'organiser cette collaboration (§1). Pire encore, la législation et la réglementation manquant de précision, la pratique de ces actes ne pourra que varier dans les différents EP du territoire national (§2).

§1. Des prestataires privés impliqués dans la mise en œuvre des actes d'engagement

Dans les EP en gestion mixte, le partenaire privé intervient fréquemment dans la mise en œuvre des actes d'engagement. En effet, en règle générale, le secteur privé est compétent pour éditer ces documents (A) et parfois même pour les notifier à la personne incarcérée (B).

A. La compétence du partenaire privé en matière d'édition des actes d'engagement

Les développements qui suivront seront fondés sur les connaissances acquises lors de deux stages : l'un réalisé à la Maison d'arrêt des Hauts-de-Seine (MAHS) travaillant quotidiennement avec le groupe privé GEPSA et l'autre au Centre pénitentiaire Sud-Francilien (CPSF) disposant d'un partenariat public-privé avec THEMIS-FM, déléguant lui-même certaines de ses missions à PREFACE.

A la MAHS comme au CPSF, les actes d'engagements sont édités par le partenaire privé de l'AP et pas par le chef de l'EP, au motif que tout ce qui affère au travail pénitentiaire serait à la charge du secteur privé. Cependant, l'article 33 de la loi pénitentiaire prévoit

que l'acte d'engagement doit être établi par l'AP. *A contrario*, il peut être déduit que l'acte d'engagement ne doit pas être établi par l'entreprise privée partenaire de la prison. Toutefois, lors de l'établissement de ces documents, l'entreprise privée se sert d'une trame, d'un modèle. Or, nous avons appris que cette trame avait été, à la MAHS comme au CPSF, pré-rédigée par l'entreprise privée avec la collaboration de l'AP. Ainsi, en l'absence de condamnation de cette administration par le juge administratif, la participation de la direction de la prison à l'établissement du modèle qui servira de base à tous les écrits qui seront ensuite signés par les détenus semble suffire à établir le respect de l'article 33 de la loi du 24 novembre 2009.

La personne morale de droit privé collaborant avec l'AP dans les EP en gestion mixte se charge généralement de l'édition des actes d'engagement. Si cette compétence ne semble cependant pas lui avoir été légalement dévolue, la loi reste muette quant à la possibilité, pour le partenaire privé, de notifier à la personne détenue ledit document.

B. La notification des actes d'engagement au détenu par le partenaire privé

Contrairement à l'édition des actes d'engagement, le processus de notification de ces écrits se distingue à la MAHS et au CPSF. Au sein de la maison d'arrêt, il revient à l'Officier chargé des Ateliers, du Travail et de la Formation (ATF) de notifier à la personne détenue son acte d'engagement. Au CPSF, c'est à PREFACE qu'il revient, après l'édition dudit acte, de remettre au détenu son exemplaire. Ainsi, le processus de notification et de signature de l'acte d'engagement peut être de la compétence du personnel de surveillance de l'AP comme de celle du groupement privé partenaire.

Pour autant, il se peut que d'ici quelques années, la majorité des EP fasse intervenir le partenaire privé au stade de la notification de l'acte d'engagement : la délégation de cette mission permettrait à l'AP de se concentrer sur d'autres tâches tout en introduisant un minimum de suivi dans le processus de classement de la personne détenue. A l'heure actuelle, le droit ne semble pas interdire une telle pratique. D'ailleurs, la loi est complètement muette sur le sujet. Or, il est des cas dans lesquels la direction des EP pourrait avoir besoin d'un cahier des charges. Par exemple, nous pouvons nous demander à quel moment le personnel du groupe privé ou l'Officier ATF se doit de notifier à l'individu privé de sa liberté d'aller et venir ledit document. La législation ne prévoyant rien, nous aurions tendance à penser que cette notification doit avoir lieu

entre l'édition de l'acte d'engagement faisant suite à la CPU classement et la prise de poste du détenu. Mais, il est des cas dans lesquels la personne classée lors d'une CPU classement est moins classée à un poste de travail que classée sur une liste d'attente à un poste de travail. De ce fait, on pourrait se demander si la notification – et *a fortiori* l'établissement – de l'acte d'engagement doit intervenir directement après la CPU classement ou après la future prise de poste de la personne détenue, quitte à ce que celle-ci ait commencé à travailler quelques jours, semaines ou mois auparavant. Imaginons avoir fait signer ledit acte à un détenu avant qu'il n'ait pris son poste. S'il commet une faute disciplinaire, il pourra être déclassé¹⁶⁰ et ce, alors même qu'il n'a pas réellement commencé à travailler. Beaucoup de questions demeurent sans réponse.

Dans les EP en gestion mixte, les personnels des groupes partenaires de l'AP sont très impliqués dans la mise en œuvre de l'acte d'engagement. Toutefois, en l'absence d'un encadrement juridique précis de cette pratique, ils se doivent d'agir selon leur instinct plus que par respect de la réglementation. L'AP est confrontée à la même difficulté.

§2. La mise en œuvre des actes d'engagement, un bricolage juridique disparate selon les établissements

En l'absence d'uniformisation, au niveau national, de la pratique de l'acte d'engagement et au regard du manque de précision du droit applicable quant au contenu de cet écrit, la mise en œuvre de ce dispositif ne peut qu'être chaotique (A). A titre d'illustration, il est assez fréquent qu'un acte d'engagement comporte des erreurs et ce, notamment concernant les modalités de rémunération, mention obligatoire de ce document administratif faisant grief (B).

A. Un écart manifeste entre la réglementation applicable et sa mise en œuvre

Selon le Contrôleur Général des Lieux de Privation de Liberté (CGLPL), « il est fréquemment observé que les mentions prévues par l'article R. 57-9-2 du code de procédure pénale [...] ne figurent pas dans l'acte ou support d'engagement. Le support d'engagement ne décrit pas systématiquement le contenu du poste occupé et il ne

160 Depuis la modification de l'article R. 57-7-34 du CPP par le décret du 13 février 2019.

précise pas toujours le montant de la rémunération et les conditions de rupture ou de suspension de la relation de travail »¹⁶¹. Par ailleurs, lorsqu'il comporte toutes les mentions obligatoires prescrites, celui qui édite cet acte doit penser à le mettre à jour au regard des modifications législatives et réglementaires entrées en vigueur. De plus, si l'acte d'engagement doit mentionner certaines informations sous peine d'être annulé par le juge administratif, il ne doit pas intégrer de clauses purement arbitraires. A titre d'exemple, lors de mes stages en EP, j'ai pu voir dans la partie relative aux modalités de rupture de la relation de travail d'un acte d'engagement un point indiquant qu' : « *un incident de nature à rompre le lien de confiance établi par la signature du présent contrat peut remettre en cause son maintien sur le présent poste* ». Les articles R. 57-7-1 à R. 57-7-61 et D. 432-4 du CPP énonçant limitativement les cas dans lesquels un détenu peut perdre son emploi ou être suspendu de son poste de travail, nous voyons mal ce à quoi pourrait servir une telle disposition.

L'absence « d'acte d'engagement type » rend difficile l'émergence d'une pratique uniforme de l'acte d'engagement au niveau national. Pourtant, on se souvient que Monsieur Jean-Jacques URVOAS avait annoncé, en 2016, la diffusion imminente d'un « projet d'acte d'engagement unique »¹⁶². Le fait que rien n'ait été publié dans ce sens est regrettable, les personnes détenues travaillant en EP pouvant souffrir de la disparité des pratiques sur le territoire français.

« D'un établissement pénitentiaire à un autre, les pratiques sont souvent radicalement différentes »¹⁶³. Si cette absence d'harmonisation des usages dans les différentes prisons françaises était sans conséquence, cela ne poserait pas de difficulté. Toutefois, le fait qu'une mention ne figure pas dans un acte d'engagement, notamment celle afférant à la rémunération du détenu, peut amener ce dernier à saisir la juridiction administrative.

B. L'exemple des modalités de rémunération comme mention obligatoire de l'acte d'engagement

L'alinéa 2 de l'article R. 57-9-2 du CPP prévoit que l'acte d'engagement « fixe la rémunération en indiquant la base horaire et les cotisations sociales afférentes ».

161 CGLPL, Avis du 22 décembre 2016, *op. cit.*, p. 3.

162 URVOAS J.-J., Réponse à l'avis du CGLPL du 22 décembre 2016, p. 12.

163 AUVERGNON P. et GUILLEMAIN C., *Le travail pénitentiaire en question, une approche juridique et comparative*, *op. cit.*, p. 35.

Cependant, « ces « *notices d'information* » que l'on présente comme des substituts au contrat de travail [...] ne font pratiquement jamais mention du taux de rémunération minimum prévu par la loi »¹⁶⁴. Et lorsqu'elles le font, la rémunération est généralement indiquée sur la base d'un tarif journalier et non horaire. Or, d'après une note du Directeur de l'AP du 1^{er} janvier 2019 actualisée au 15 mars 2019, « les rémunérations ne sauraient résulter d'un forfait journalier assis sur un nombre d'heures de travail journalier fixe et théorique, le nombre d'heures de travail réellement effectué pouvant être différent »¹⁶⁵. Les EP et leurs partenaires privés en sont bien conscients. Néanmoins, aujourd'hui, il semble difficile voire parfois impossible de comptabiliser les heures effectivement travaillées par les personnes détenues et, notamment, celles travaillant au service général¹⁶⁶. Aux ateliers de production, la problématique est toute autre. Les travailleurs devraient eux aussi être rémunérés à l'heure. Cependant, bien souvent, ils restent rémunérés à la pièce¹⁶⁷. Il en résulte qu'à l'heure actuelle, la majorité des actes d'engagements édités et signés par les détenus n'indiquent pas la rémunération applicable sur la base d'un tarif horaire. De plus, nombreux sont aussi les écrits qui ne prévoient pas que la rémunération est relevée en chaque début d'année. Or, le CPSF en a fait les frais, les juridictions administratives sont très vigilantes à ce sujet¹⁶⁸.

En chaque début d'année, la Direction de l'Administration Pénitentiaire (DAP) prend une note indiquant quels seront les montants minimums de rémunération horaire pour les différentes classes du service général ainsi que pour la production aux ateliers. Ces montants applicables pour l'année devront être retranscrits dans les actes d'engagement. Cependant, imaginons qu'après la publication de cette note, la DAP décide de recalculer à la hausse les montants indiqués¹⁶⁹... Que devront faire les EP ? Devront-ils refaire toutes les bulletins de paie et rééquilibrer les redevances versées depuis le 1^{er} janvier ? Ne rien faire ? Tout dépendra de l'option choisie par la DAP. En l'absence de prise de position de sa part, les prisons devront faire ce qui leur semble le plus opportun.

164 CRÉTÉNOT M., « La servitude organisée » in Revue *Dedans-Dehors*, OIP/Section Française, *op. cit.*, p. 21.

165 Annexe n°4, p. 59.

166 En prison, il existe différents régimes de travail pénitentiaire. Si le travail au service général consiste à entretenir ou nettoyer l'EP, le travail aux ateliers consiste dans le fait, pour le détenu, de travailler pour le compte d'un concessionnaire ayant installé un ou plusieurs ateliers au sein de l'EP (<http://www.justice.gouv.fr/prison-et-reinsertion-10036/la-vie-en-detention-10039/le-travail-12001.html>).

167 CÉRÉ J.-P., « Le Conseil constitutionnel et le travail en prison : une occasion manquée ? », *op. cit.*.

168 TA Melun, Ordonnance n°1805924, 12 octobre 2018.

169 Annexe n°4, p. 59.

L'étude de la pratique de l'acte d'engagement en France nous a appris qu'il existait, aujourd'hui, autant d'actes d'engagement qu'il existe d'EP, la grande majorité de ces écrits représentant une imitation déficiente du contrat de travail. Toutefois, la faible qualité de ces mécanismes n'est pas une fin en soi ; le contenu de l'acte d'engagement ainsi que sa mise en œuvre peuvent être améliorés.

Chapitre 2 : Une amélioration envisageable de l'acte d'engagement

A l'heure actuelle, la pratique de l'acte d'engagement au sein des EP français demeure peu satisfaisante. Cependant, une amélioration reste envisageable tant au niveau local (section 1) qu'au niveau national (section 2).

Section 1 – Une amélioration envisageable au niveau local

Une amélioration de la pratique des actes d'engagement est envisageable au niveau local, c'est-à-dire au sein de chaque prison. Cependant, pour ce faire, nous pensons que la direction des EP doit établir des actes d'engagement conformes à la réglementation applicable (§1) et, ensuite, homogénéiser la pratique de ce dispositif dans sa structure (§2).

§1. Une mise en conformité de la pratique des actes d'engagement

Pour améliorer la pratique des actes d'engagement en détention, le respect du minimum légal exigé est indispensable (A). Ce faisant, les actes d'engagement se doivent de comporter toutes les mentions de l'article R. 57-9-2 du CPP. Aussi, il apparaît que la mise en conformité de la pratique de ce dispositif avec le droit applicable ne peut s'exonérer d'une intégration, dans les actes d'engagement, du contenu des fiches de postes utilisées dans certaines prisons pour décrire, notamment, le poste de travail du détenu classé (B).

A. L'indispensable respect du minimum légal exigé

Trois ans après l'entrée en vigueur de la loi du 24 novembre 2009, Monsieur Jean-René LECERF et Madame Nicole BORVO COHEN-SEAT constatent que les

dispositions relatives à l'acte d'engagement ne sont pas appliquées¹⁷⁰. En 2016, le CGLPL fait les mêmes observations et précise qu' « une attention particulière doit [...] être portée à l'encadrement et à la répartition des heures de travail en détention », permettant notamment aux personnes détenues de profiter « de la promenade [...] et du bénéfice des parloirs »¹⁷¹. Cette autorité préconise par ailleurs que la journée de travail comporte « des temps de pause » et permette « à tous de bénéficier d'au moins une journée de congé par semaine »¹⁷². Car si la réglementation n'exige pas que ne soit pas dépassé le seuil de cinq, six ou sept heures de travail par jour¹⁷³, le RITEP dispose que : « la durée du travail par jour et par semaine ne peut excéder les horaires pratiqués en milieu libre dans le type d'activité considéré »¹⁷⁴. De plus, comme nous l'avons évoqué précédemment, on rencontre également des actes d'engagement ne comportant pas les modalités de rémunération des détenus travaillant ou faisant état de ces modalités mais sur la base d'un tarif journalier. Ces erreurs peuvent toutefois paraître minimes à côté de la pratique qui consiste à faire signer l'acte d'engagement, non pas au plus haut représentant de l'AP dans la prison, mais au partenaire privé de ce dernier et ce, en toute illégalité. En effet, les premiers alinéas des articles 33 de la loi pénitentiaire et R. 57-9-2 du CPP exigent que l'acte d'engagement soit signé par le chef d'établissement et la personne détenue. D'autre part, il ressort des discussions parlementaires ayant contribué à l'adoption de la loi pénitentiaire que les nouvelles dispositions instituées dans notre droit positif avaient moins pour intention de faire du partenaire privé l'employeur du détenu que de « formaliser la relation de travail »¹⁷⁵ de ce dernier, de manière à ce qu'il sache qu'il serait lié, tout le temps qu'il exercerait l'activité professionnelle en détention, à l'AP. Ce faisant, il serait préférable que les partenaires privés cessent d'apposer leur signature sur lesdits documents.

La rédaction des actes d'engagement doit être conforme au droit. Qui sait, le juge administratif décidera peut être un jour d'annuler un acte qui ne comporterait pas,

170 LECERF J.-R. et BORVO COHEN-SEAT N., Rapport d'information n°629 fait au nom de la commission des lois et de la commission pour le contrôle de l'application des lois, déposé le 4 juillet 2012, http://www.senat.fr/rap/r11-629/r11-629_mono.html#toc98.

171 CGLPL, Avis du 22 décembre 2016, *op. cit.*, p. 3.

172 *Ibidem*, p. 4.

173 Monsieur Philippe AUVERGNON explique que : « la référence actuelle en matière de durée journalière du travail est de six heures pour la production et de cinq heures pour le service général [mais que] cette référence indicative varie selon les activités et les établissements » - « Travail pénitentiaire », *Répertoire de droit pénal et de procédure pénale*, *op. cit.*, p. 52.

174 Alinéa 2 de l'article 15 du RITEP annexé à l'article R. 57-6-18 du CPP.

175 LECERF J.-R., Rapport n°143, *op. cit.*, p. 106

par exemple, la description du poste de travail. Néanmoins, dans la plupart des cas, toutes les informations que doit comporter cet écrit sont retranscrites dans une fiche de poste. Ainsi, dans le but de mettre aux normes ce mécanisme, une solution toute trouvée serait d'intégrer, dans l'acte d'engagement, le contenu de ces fiches de poste.

B. Une intégration du contenu des fiches de poste dans l'acte d'engagement

Au CPSF comme à la MAHS, sont notifiés au détenu travaillant l'acte d'engagement formalisant son classement ainsi qu'une fiche de poste l'informant : des missions et tâches qu'il sera amené à accomplir, des compétences requises pour ce faire, de ses conditions de travail (lieu, tenue de travail, matériel utilisé, risques et nuisances liés au poste...), de ses horaires de travail, de sa rémunération ainsi que de la durée de sa période d'essai¹⁷⁶. Toutefois, en vertu de l'article R. 57-9-2 du CPP, il revient à l'acte d'engagement de comporter certaines de ces mentions. Ainsi, il conviendrait d'intégrer, dans cet acte, les dispositions figurant dans les différentes fiches de poste. Nous l'avons expérimenté au CPSF, cette opération n'est pas aisée. Elle exige d'abord un dialogue entre la direction de l'EP et le partenaire privé ainsi que la volonté des deux parties de prendre le temps de mettre en conformité le dispositif légal. Ensuite, cette opération nécessite l'établissement d'un acte pour chaque activité professionnelle proposée par la structure. Ce travail peut en décourager certains mais ne requiert pas d'effort insurmontable. Il suffit de prendre pour modèle l'acte d'engagement jusqu'alors utilisé¹⁷⁷, le mettre à jour, supprimer les clauses arbitraires qui y figuraient et copier les informations inscrites dans la fiche de poste pour les coller dans l'acte d'engagement afférant audit poste. La tâche la plus délicate consiste à déterminer les horaires de travail et la rémunération sans nuire aux intérêts du public comme du privé. Par exemple, au CPSF, les détenus classés au service général sont rémunérés sur la base d'un tarif journalier. Aussi, pour mettre aux normes l'acte d'engagement afférant au poste d'auxiliaire d'étage, à titre d'illustration, sans impacter la manière de rétribuer les détenus, il a fallu indiquer dans la pièce écrite que la rémunération se ferait sur la base d'un tarif horaire de ... € à raison de heures de travail par jour maximum, empêchant ainsi à la personne détenue de travailler plus qu'elle ne le devrait et donc de percevoir davantage que ce que le tarif journalier préalablement établi ne permettait¹⁷⁸.

176 Exemple de fiche de poste à l'Annexe n°5, p. 62.

177 Annexe n°6 (Exemple de support d'engagement avant mise en conformité du dispositif), p. 63.

178 Annexe n°7, p. 64.

Pour le travail aux ateliers, la problématique est toute autre. Pour mettre en conformité l'acte d'engagement avec le droit applicable, il faudrait supprimer la rémunération à la pièce. Ici, difficile de trouver un compromis, si ce n'est de faire apparaître dans l'acte d'engagement, après avoir indiqué que la rémunération se ferait sur la base d'un tarif horaire, que celle-ci serait soumise au respect des cadences par le détenu travaillant¹⁷⁹.

Si « le Pacte 2 a recommandé de mettre en place des fiches de poste »¹⁸⁰, il convient de respecter le minimum légal exigé et donc d'inscrire, dans l'acte d'engagement, les mentions de l'article R. 57-9-2 du CPP. Cela permettrait, *a minima*, à chaque personne classée, de recevoir la même information et contribuerait ainsi à l'homogénéité de la pratique des actes d'engagement au niveau local.

§2. Une homogénéité de la pratique des actes d'engagement

La notification de l'acte d'engagement permet à la personne hébergée en EP de prendre connaissance de ses droits et obligations professionnels. Ainsi, en l'absence d'homogénéité dans la pratique de ce dispositif au sein d'une même prison, il se pourrait qu'un détenu ait signé un acte d'engagement et un autre non. Pour éviter de se retrouver dans une telle situation discriminante, il convient d'organiser un suivi (A) ainsi qu'un contrôle (B) de la pratique des actes d'engagement en prison.

A. Un suivi nécessaire de la pratique des actes d'engagement

Nous l'avons évoqué ci-dessus, la pratique des actes d'engagement est disparate sur le territoire national. Cependant, en l'absence, au sein d'une même prison, d'une homogénéité de la pratique de ce dispositif, des détenus classés au travail pourraient ne pas s'être vus notifier les mêmes droits et obligations professionnels que leurs codétenus, chose qui n'est pas rare en pratique. Aussi, afin d'uniformiser la pratique de l'acte d'engagement au niveau local et permettre à tous de bénéficier des mêmes informations, il apparaît plus que jamais nécessaire d'organiser un suivi du « dossier travail » de la personne détenue. Pour les EP déjà conscients de l'existence, dans leur structure, d'une mise en œuvre hétérogène de l'acte d'engagement, il serait opportun de

179 Annexe n°8, p. 66.

180 AUVERGNON P. et GUILLEMAIN C., *Le travail pénitentiaire en question, une approche juridique et comparative*, op. cit., p. 72.

commencer par se demander quels sont les détenus classés qui n'ont pas signé d'acte d'engagement. Ce processus ne se fera pas sans heurt et les personnels du public ou du privé qui se chargeront de mener à bien cette tâche pourront rencontrer quelques difficultés. Pourquoi ? Parce qu'il peut y avoir des CPU classement toutes les deux semaines selon les prisons. Parce que dès qu'un détenu change de poste de travail, il doit signer un autre acte d'engagement. Et, pour finir, parce que dans les prisons en gestion mixte, les informations peuvent ne pas circuler correctement : le partenaire privé peut avoir archivé certains actes d'engagement et le personnel pénitentiaire peut en avoir archivé d'autres de son côté.

Vouloir remettre aux normes certaines choses constitue une étape importante. Mais encore faut-il organiser un suivi de tout ce qui a été mis en œuvre. Sinon, cela n'a aucun intérêt. A quoi sert-il de mettre en conformité tout un mécanisme si on applique ou mal ce qui a été mis en place ?

Organiser un suivi de la pratique de l'acte d'engagement est indispensable et ce, d'autant plus que l'AP pourrait être condamnée par le juge administratif pour ne pas avoir fait signer d'acte d'engagement à un détenu. Cependant, pour homogénéiser la mise en œuvre de l'acte d'engagement au niveau local, l'instauration d'un contrôle de cette pratique paraît, elle aussi, incontournable.

B. Un contrôle nécessaire de la pratique des actes d'engagement

Depuis l'entrée en vigueur de la loi du 24 novembre 2009, un acte d'engagement doit être signé par le chef d'établissement et la personne détenue à chaque classement de cette dernière à un poste de travail. Toutefois, le législateur n'a pas estimé nécessaire de préciser les voies de recours ouvertes au détenu en cas d'absence de signature, de sa part, comme du représentant de la prison, dudit document. *A fortiori*, il n'a pas jugé utile de mettre en place un mécanisme sanctionnant le non-respect, par l'AP, du droit positif. Il revient donc à la direction de chacune des prisons françaises de faire en sorte que la pratique des actes d'engagement soit aux normes dans ses locaux. Cependant, en l'absence de contrôle, par les pouvoirs publics, de la bonne mise en œuvre de ce dispositif, la notification d'actes d'engagement illégaux dans les différents EP n'est pas étonnante. A la MAHS comme au CPSF, il ne revient pas aux Directeurs des Services Pénitentiaires (DSP) chargés du secteur ATF de vérifier que chaque détenu a bien signé

un acte d'engagement. Du fait du caractère chronophage de cette mission, l'absence de contrôle de la pratique des actes d'engagement par l'AP est compréhensible. Toutefois, dans les prisons en gestion mixte et notamment celles dotées d'un partenariat public-privé, il n'est pas rare que le contrat liant ces deux institutions prévoit que tout ce qui affère au travail pénitentiaire sera à la charge du groupement privé. Autrement dit, il pourrait revenir à l'entreprise partenaire de contrôler la conformité et la pratique des actes d'engagement en prison.

Si l'on souhaite que l'acte d'engagement introduit par la loi pénitentiaire prenne tout son sens, un contrôle de la pratique de ces documents dans chacun des EP du territoire national est indispensable. D'ailleurs, Monsieur Paul LORIDANT préconisait déjà, en 2002, pour permettre au travail pénitentiaire de répondre à ses ambitions réhabilitatrices, de : « prendre en compte dans la notation des directeurs d'établissements leurs efforts en matière de travail pénitentiaire »¹⁸¹.

La pratique de l'acte d'engagement peut être améliorée au niveau local par la collaboration, dans les prisons en gestion mixte, de la direction de l'EP avec l'entreprise partenaire privée. Néanmoins, pour que l'amélioration de ce dispositif prenne davantage d'ampleur, les rénovations doivent se poursuivre au niveau national.

Section 2 – Une amélioration envisageable au niveau national

L'encadrement légal de la relation de travail pénitentiaire peut être amélioré. Pour ce faire, deux options sont envisageables. On peut décider d'éradiquer l'acte d'engagement de notre système juridique au profit d'un dispositif autre (§1) ou décider d'améliorer de manière globale le mécanisme en vigueur – opération impliquant un dialogue de tous les acteurs de la société autour du travail pénitentiaire (§2).

§1. L'option d'une amélioration caractérisée par la disparition de l'acte d'engagement

L'acte d'engagement a été introduit pour « formaliser la relation de travail »¹⁸² du détenu. Ainsi, si l'on décide d'éradiquer ce dispositif, cela ne pourra se faire qu'au profit de l'instauration d'un nouveau mécanisme encadrant la relation de travail

181 LORIDANT P., Rapport d'information n°330, *op. cit.*, p. 79.

182 LECERF J.-R., Rapport n°143, *op. cit.*, p. 106.

pénitentiaire. Ce faisant, deux solutions peuvent être envisagées : introduire purement et simplement le contrat de travail en détention (A) ou introduire un contrat de travail adapté au milieu carcéral (B).

A. L'introduction pure et simple du contrat de travail en détention

Monsieur Cyril WOLMARK et Madame Elsa PESKINE énoncent dans leur manuel de droit du travail que : « le domaine d'application du droit du travail est déterminé par l'existence d'un contrat de travail »¹⁸³. C'est notamment pour cela que « les commissions parlementaires françaises, les associations [...], voire l'administration pénitentiaire [...] affirment [...] que l'introduction du contrat est nécessaire et inévitable »¹⁸⁴. « Lors des débats relatifs à la loi pénitentiaire de 2009, le groupe socialiste à l'Assemblée nationale [...] s'était élevé contre le régime dérogatoire du travail pénitentiaire »¹⁸⁵. Quant à lui, « dans son rapport de juillet 1979 sur le travail pénitentiaire, Jean-Pierre Hoss notait déjà que, *« si l'on souhaite rapprocher la situation du détenu de celle d'un travailleur de l'extérieur et faciliter aussi sa réinsertion sociale, il paraît normal de lui permettre de passer un contrat de travail avec un employeur »*. Le Conseil économique et social dans son rapport « Travail et prison » de 1987 notait également qu' *« il paraît impossible de donner une qualification claire à une relation de travail qui ne reconnaît ni employeur ni employé au sens du Code du travail »* [...] Un travail sans droit et sans contrat n'est pas un travail. Trop éloigné du régime du travail à l'extérieur, il ne peut préparer une future réinsertion »¹⁸⁶. Toutefois, si, à l'heure actuelle, les détenus ne signent toujours pas de contrat de travail, celui-ci étant inadapté au monde carcéral, « une brèche a [...] été ouverte par un concessionnaire [...]. Nicolas Frize, compositeur, [...] a créé, en 1999, au centre de détention de Poissy [...], un atelier de sous-traitance de restauration d'archives sonores. Vingt détenus, payés au Smic horaire, y travaillent toute l'année, avec un succédané contrat. [Ils nous dit qu'il a] introduit le contrat de travail, contrairement aux dispositions de la loi [,] créé un dispositif de congés payés et [s'est] substitué à la Sécurité sociale pour assurer une couverture maladie »¹⁸⁷.

183 WOLMARK C. et PESKINE E., *Droit du travail 2019*, Dalloz, HyperCours, 12^e édition, juin 2018, p. 25.

184 SHEA E., *Le travail pénitentiaire : un défi européen. Étude comparée : France, Angleterre, Allemagne*, *op. cit.*, p. 65.

185 GOUACHE M. et CRÉTÉNOT M., « Droit du travail en prison, l'enlèvement », *op. cit.*.

186 OIP, *Le guide du prisonnier*, *op. cit.*, p. 192.

187 RAMBAUD G., *Le travail en prison, enquête sur le business carcéral*, *op. cit.*, p. 65.

L'argument de l'inadaptation du contrat de travail à l'univers pénitentiaire ne serait ainsi plus satisfaisant pour légitimer son absence en détention.

L'instauration d'un droit social des détenus exerçant une activité professionnelle est une nécessité. Néanmoins, au regard des contraintes inhérentes à la détention et de l'importance de garder une offre de travail la plus dense possible, « il apparaît quelque peu utopique de vouloir appliquer le Code du travail en son entier [...]. Cela dit, les limites [...] apportées doivent être réduites à ce qui est strictement nécessaire »¹⁸⁸.

B. L'introduction d'un contrat de travail adapté au milieu carcéral

D'après Monsieur Jean-Paul CÉRÉ, « les décisions du Conseil constitutionnel assurant la conformité du droit positif ne doivent pas sonner le glas d'évolutions indispensables. Au contraire, elles doivent résonner comme une invitation à réformer le cadre existant du droit du travail en prison »¹⁸⁹. Pour autant, « il ne serait pas raisonnable de prétendre appliquer, purement et simplement, le droit commun du travail salarié aux détenus. Cela reviendrait à nier les réalités carcérales et rendrait les règles ineffectives »¹⁹⁰. « Des adaptations du droit du travail pourraient être recherchées, en ce qui concerne les motifs de suspension et de rupture de la relation de travail. On pourrait aussi aisément préciser les conditions de recours à la période d'essai, [ou encore] appliquer des formules de travail à temps partiel permettant d'utiliser, en pratique, un volume donné de travail pour un nombre plus important de détenus »¹⁹¹. « Peut-être faudrait-il [en définitive] adopter la logique inverse de celle prévalant aujourd'hui ; à savoir, partir du code du travail et définir les dispositions qui ne peuvent s'appliquer aux détenus »¹⁹², propose Monsieur Jean-Paul CÉRÉ. « La question centrale est celle du degré d'emprunt et d'aménagement du droit du travail classique qui doit être effectué pour tenir compte des contraintes et des spécificités carcérales »¹⁹³.

188 AUVERGNON P. et GUILLEMAIN C., *Le travail pénitentiaire en question, une approche juridique et comparative*, *op. cit.*, p. 43.

189 CÉRÉ J.-P., *La prison*, *op. cit.*, p. 68-69.

190 AUVERGNON P. et PETIT F., « Travail pénitentiaire : les ressources du droit du travail » in *Droit du travail en prison : d'un déni à une reconnaissance ?*, *op. cit.*, p. 187.

191 *Ibidem*, p. 188-189.

192 CÉRÉ J.-P., « Travail en prison : réflexions sur une éventuelle application du code du travail », *Recueil Dalloz*, 21 mars 2013, p. 760.

193 GUILBAUD F., AUVERGNON P., « Quarante ans d'emploi pénitentiaire : vers un droit des travailleurs détenus ? », *op. cit.*, p. 197.

Selon Monsieur Philippe POTTIER, « *le choix fait actuellement par la France est [...] de mettre en œuvre tout ce qui permet de développer le travail et la formation professionnelle, sans chercher à tout prix une cohérence conceptuelle [...] Cette démarche pragmatique n'est pas facile à mener car on se heurte : [à ceux] qui ne jurent que par l'égalité des droits [et] aux hyper libéraux, qui seraient prêts à rendre tout exceptionnel pour qu'il n'y ait plus aucune réglementation [...] Entre les deux, il y a un espace, celui d'une raison pragmatique, qui fixe des droits minima incontournables, et se donne la souplesse nécessaire pour aboutir à des projets réels [...]. C'est cette démarche d'équilibriste que nous tentons de poursuivre* »¹⁹⁴. Malheureusement, cette démarche pragmatique ne semble pas apte à satisfaire les ambitions du travail pénitentiaire ; d'où la nécessité de réformer, encore une fois, la matière.

Aujourd'hui, des évolutions de l'encadrement juridique du travail pénitentiaire semblent inévitables. Certains prônent l'introduction pure et simple du contrat de travail en détention, tandis que d'autres estiment que le dispositif de droit commun devrait subir quelques aménagements pour pouvoir être mis en œuvre en milieu carcéral. Mais ça n'est pas tout : à leurs côtés subsistent ceux qui estiment « plus opportun de renforcer le cadre juridique existant que d'en créer un nouveau »¹⁹⁵.

§2. L'option d'une amélioration globale de l'acte d'engagement impliquant un dialogue total

Le cadre juridique régissant actuellement la relation de travail pénitentiaire peut être qualifié d'imitation de faible qualité du contrat de travail. Toutefois, ce dispositif dérogatoire au droit commun peut être amélioré. Cependant, pour ce faire, la rénovation de ce mécanisme doit prendre en compte les intérêts de tous les acteurs du monde carcéral (A) et l'ensemble de la société doit être sensibilisé à la nécessité de faire profiter les personnes détenues travaillant des droits sociaux de tout travailleur libre (B).

194 POTTIER P., propos retranscrits par l'Association Nationale des Visiteurs de Prison (ANVP), « La question du statut du travail des personnes détenues : le point sur la situation actuelle », p. 4, www.anvp.org/offres/doc_inline_src/58/Statut%2Bdu%2Btravail%2Bdes%2Bpersonnes%2BdE9tenues.pdf.

195 URVOAS J.-J., Réponse à l'avis du CGLPL du 22 décembre 2016, *op. cit.*, p. 11.

A. Une amélioration impliquant la prise en compte des intérêts de tous les acteurs du monde carcéral

Préalablement à toute refonte de l'acte d'engagement, trois intérêts sont à prendre en compte : celui des personnels pénitentiaires, celui de l'entreprise privée partenaire et celui des personnes détenues. Si l'on sait que fournir des droits sociaux aux détenus n'est pas la priorité des personnels pénitentiaires et que mettre à leur charge le poids que représentent le suivi et le contrôle de la pratique des actes d'engagement n'est pas la meilleure solution, quels que soient les intérêts du public comme du privé, ces derniers doivent œuvrer en prison dans le sens d'une réinsertion de la personne détenue dans la société libre. Toutefois, la question qui nécessite d'être posée reste celle de l'intérêt des personnes détenues. Car, soyons réalistes, si les détenus n'estiment pas nécessaire d'introduire du droit dans leur relation de travail, pourquoi les politiques s'amuseraient-elles à leur faire profiter d'une quelconque protection sociale ?

Lors de mon stage au CPSF, j'ai eu l'occasion de m'entretenir avec trois personnes détenues employées au service général¹⁹⁶. La première, très renseignée, déplore que l'acte d'engagement soit rédigé d'une manière ambiguë, peu accessible et imprécise, empêchant les détenus souhaitant le lire de le comprendre. Elle estime que l'acte d'engagement ne fournit aucune sécurité et ne peut être considéré comme un dispositif légal en ce qu'il n'a rien avoir avec ce qui est pratiqué à l'extérieur. Tout est à refaire, énonce-t-elle. L'entretien réalisé avec la deuxième personne détenue s'est avéré moins riche, celle-ci ignorant ce qu'était l'acte d'engagement et si elle l'avait bel et bien signé. Elle n'accorde pas d'importance à ce dispositif, le principal étant de faire ses heures de travail et d'être rémunérée. La dernière personne détenue auditionnée, quant à elle, n'a pas signé d'acte d'engagement mais sait ce dont il s'agit. Si elle est consciente que l'acte d'engagement n'a rien d'un contrat de travail, l'unique chose qu'elle regrette c'est que les jours d'arrêt maladie ne soient pas rémunérés. Recevoir de telles indemnités journalières lui permettrait de ne pas se mettre en difficulté auprès de ses parties civiles et de ne pas avoir à quémander auprès de ses proches, nous dit-elle.

Si certaines personnes détenues estiment que tout est à refaire, il en est d'autres espérant simplement l'entrée, en prison, d'une protection sociale assimilable à celle de tout salarié. Néanmoins, quel que soit le choix adopté par la société, l'amélioration de

¹⁹⁶ Entretiens réalisés le 18 avril 2019 sur la base d'un questionnaire retranscrit à l'Annexe n°9, p. 68.

l'encadrement juridique de la relation de travail du détenu ne pourra éclore en l'absence d'une volonté citoyenne éclairée de faire bouger les choses.

B. Une amélioration vouée à l'échec en l'absence d'une volonté citoyenne éclairée

Au sein de notre République, l'élaboration d'une loi peut être à l'initiative des membres du Parlement comme du Gouvernement. Or, si les ministres sont nommés, les députés sont élus au suffrage universel direct. Ce faisant, ce sont les citoyens qui participent, indirectement, à l'élaboration de nouvelles normes législatives. Aussi, si l'on souhaite l'émergence d'un changement de l'encadrement juridique de la relation de travail pénitentiaire, cela ne peut se faire sans l'appui de l'opinion publique. Mais encore faut-il que la société prenne conscience de la nécessité d'introduire un peu de droit dans la relation de travail de la personne détenue.

Lors d'un débat citoyen diffusé en direct à la télévision sur la chaîne BFMTV le 24 janvier 2019, le président de la République a énoncé que pour prendre les bonnes décisions, les citoyens se doivent d'être suffisamment avertis et doivent parfois être formés sur un sujet. Les citoyens, pour prendre des décisions qu'ils estiment être raccord à leurs opinions politiques, doivent être conscients, éclairés et informés. Or, si les portes des prisons françaises commencent à s'ouvrir, le milieu carcéral reste un lieu méconnu par la société. D'après un sondage réalisé auprès d'une vingtaine de personnes libres d'aller et venir¹⁹⁷, il m'est apparu que si tous, savaient que les personnes détenues pouvaient travailler en prison, six estimaient qu'ils y étaient obligés, plus de la moitié les pensait assujettis au droit du travail et dix-huit sur vingt-deux indiquaient ne pas être suffisamment informées de la réalité du monde carcéral et souhaitaient en savoir davantage.

« Les solutions existent [...] pour faire du travail pénitentiaire une pièce maîtresse du parcours de réinsertion. Cependant, [...] rien ne sera possible sans une évolution du regard porté par les citoyens sur la prison, sur sa place dans la société et les missions que la nation lui attribue »¹⁹⁸.

197 Annexe n°10, p. 69.

198 Institut Montaigne/Fondation M6, Rapport « Travail en prison : préparer (vraiment) l'après », *op. cit.*, p. 119.

CONCLUSION

« Si le travail des détenus en France n'est aujourd'hui plus une peine, il reste [...] un certain nombre d'étapes à franchir pour qu'il devienne un véritable outil de réinsertion »¹⁹⁹. Car « s'il n'est plus forcé, il demeure contraint ; s'il n'est plus gratuit, il entre pour une bonne part dans l'économie de subsistance carcérale »²⁰⁰. Or, selon Karl MARX, « *le domaine de la liberté commence là où s'arrête le travail déterminé par la nécessité* ».

« En application de la loi pénitentiaire du 24 novembre 2009, et à défaut de contrat, le classement doit être matérialisé par un acte d'engagement fixant les droits et obligations de chacun »²⁰¹. Cependant, ce document dote moins les détenus de droits sociaux qu'il n'exige de ces derniers le respect d'obligations professionnelles. Par ailleurs, instauré à l'origine pour introduire des bribes de droit dans la relation de travail pénitentiaire, l'acte d'engagement « n'est pour l'instant pas mis en œuvre dans les établissements, l'administration se retranchant derrière l'absence de circulaire d'application de la loi pénitentiaire [pour continuer à régler la relation individuelle de travail via] un support d'engagement, héritage de dispositifs plus anciens »²⁰². Et lorsqu'il est effectivement utilisé, sa pratique fluctue au gré de la volonté et de la capacité des directions des EP et des entreprises privées partenaires à respecter le droit. Cela dit, nous ne pouvons imputer aux personnels pénitentiaires – quel que soit leur grade – et à ces groupements privés partenaires la faiblesse de la qualité de la mise en œuvre de l'acte d'engagement en l'absence d'un encadrement légal clair, précis et efficace de ce mécanisme.

Nous ne pouvons exprimer qu'un regret : que « le travail en prison reste davantage tourné vers le dedans que le dehors »²⁰³. Car « à partir du moment où une institution crée

199 ISIDRO L., « Le travail en prison à l'aune des exigences fondamentales de l'OIT » in *Droit du travail en prison : d'un déni à une reconnaissance ?*, op. cit., p. 168.

200 LHUILIER D., BELLENCHOMBRE P., CANINO R. et al., *Le travail incarcéré, Vues de prison*, op. cit., p. 36.

201 BOUQUET A., « Les enjeux contemporains du travail en prison » in *Le travail en prison, mise en perspective d'une problématique contemporaine*, op. cit., p. 222.

202 *Ibidem*.

203 ISIDRO L., « L'incapacité du régime actuel du travail en détention à préparer la réinsertion » in *Le droit à la réinsertion des personnes détenues*, op. cit., p. 89.

ou exécute une législation du travail hors du champ du droit commun du travail et que cette législation n'est pas sujette à examen en termes de droits, on peut sociologiquement admettre que la législation en question, dans le cadre pénitentiaire, se conçoit comme un moyen d'insertion à la prison par effet d'assujettissement »²⁰⁴. « En plaçant le travail en prison hors des champs du droit commun du travail et hors d'un véritable statut juridique, on énonce toutes les différences qui, précisément, font qu'un détenu travailleur n'est pas une personne incarcérée exerçant un travail »²⁰⁵.

« La situation actuelle représente [ainsi] un gâchis incontestable »²⁰⁶. Un gâchis parce que le législateur aurait pu, en 2009, agir dans le sens d'une revalorisation du travail pénitentiaire à travers l'introduction d'un contrat en détention. Un gâchis parce que, à défaut de l'émergence d'un tel contrat, le législateur aurait pu fournir à la relation de travail pénitentiaire – ayant, rappelons-le, vocation à aider la personne détenue à se réinsérer dans la société – un véritable encadrement juridique. Un gâchis, enfin, parce que la mission de réhabilitation par le travail pénitentiaire n'est pas vaine ; de futures réformes pourraient aboutir. Toutefois, « il est [aujourd'hui] évident qu'une avancée du droit en matière de travail en prison appelle un certain courage politique vis-à-vis d'une opinion publique qui pèse silencieusement mais sûrement sur tout débat concernant la prison »²⁰⁷.

Jean-Jacques ROUSSEAU disait qu' : « *il n'y a point de bonheur sans courage, ni de vertu sans combat* »²⁰⁸. Il n'y a plus qu'à espérer des dirigeants de notre pays qu'ils luttent courageusement au profit d'un statut juridique protecteur du détenu travaillant en prison afin de faire disparaître le pis-aller du dispositif de droit commun qui leur sert actuellement de contrat de travail.

204 LHUILIER D., BELLENCHOMBRE P., CANINO R. *et al.*, *Le travail incarcéré, Vues de prison*, *op. cit.*, p. 84.

205 *Ibidem*, p. 78.

206 Institut Montaigne/Fondation M6, Rapport « Travail en prison : préparer (vraiment) l'après », *op. cit.*, p. 117.

207 AUVERGNON P. et GUILLEMAIN C., *Le travail pénitentiaire en question, une approche juridique et comparative*, *op. cit.*, p. 174.

208 ROUSSEAU J.-J., *Émile ou De l'éducation*, 1762, p. 812.

ANNEXES

- Annexe n°1 : Note du Directeur de l'Administration Pénitentiaire du 29 décembre 2008 p. 54
- Annexe n°2 : Support d'engagement au travail annexé à la Note du Directeur de l'Administration Pénitentiaire du 29 décembre 2008 p. 56
- Annexe n°3 : Acte d'engagement au travail annexé au projet de circulaire de 2012²⁰⁹ p. 57
- Annexe n°4 : Note du Directeur de l'Administration Pénitentiaire du 15 mars 2019 p. 59
- Annexe n°5 : Fiche de poste – Nettoyage pour le poste d'Auxiliaire parloirs ... p. 62
- Annexe n°6 : Exemple de support d'engagement utilisé au Centre pénitentiaire Sud-Francilien avant mise en conformité du dispositif p. 63
- Annexe n°7 : Acte d'engagement rédigé au Centre pénitentiaire Sud-Francilien après mise en conformité du dispositif (service général) p. 64
- Annexe n°8 : Acte d'engagement rédigé au Centre pénitentiaire Sud-Francilien après mise en conformité du dispositif (ateliers) p. 66
- Annexe n°9 : Questionnaire établi pour les entretiens du 18 avril 2019 p. 68
- Annexe n°10 : Résultat du sondage portant sur l'image du travail pénitentiaire .. p. 69

209 <https://www.directeurs-penitentiaires.fr/images/pdf/circulaire-travail.pdf>.



Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE DE LA JUSTICE

DIRECTION
GÉNÉRALE DE L'ADMINISTRATION PÉNITENTIAIRE

29 DEC. 2008

000464

NOTE

à l'attention de

Messieurs les Directeurs Interrégionaux
des Services Pénitentiaires

Monsieur le Directeur Régional
Chef de la Mission Outre-mer

pour information

Monsieur le Directeur du Service
de l'Emploi Pénitentiaire

Madame la Directrice de l'ENAP

Affaire suivie par N. VILA : 26 55

Objet : Travail pénitentiaire – Usage du support d'engagement.

La circulaire PACTE 2 du 29 mai 2000 relative au travail pénitentiaire a mis en place un plan d'action pour les services contenant différentes mesures. L'une d'elles a consisté dans l'élaboration d'un document d'engagement à l'emploi afin de clarifier les règles d'exercice du travail des détenus.

Les relations de travail des personnes incarcérées ne faisant pas l'objet d'un contrat de travail, ce document vient préciser les points concernant l'embauche, sa durée, la rémunération, la période d'essai, les conditions de suspension et de rupture de l'engagement, les exigences en matière d'assiduité, de productivité, de qualité des travaux, etc.

L'existence de ce document permet ainsi d'améliorer la responsabilisation du travailleur par l'énoncé des règles précisant les droits et obligations du détenu au regard de son emploi, et énonce également les éléments relatifs à l'organisation et aux conditions de travail.

DAP

Adresse postale : 13, place Vendôme - 75042 PARIS Cedex 01
Bureaux situés : 8 - 10, rue du Renard - 75004 PARIS
Tél. 01 44 77 60 60 - Fax: 01 49 98 28 20

1 / 2

Comme vous le savez, le projet de Loi pénitentiaire actuellement examiné par le Parlement propose d'introduire un article indiquant que « *la participation des détenus aux activités professionnelles organisées dans les établissements pénitentiaires donne lieu à l'établissement d'un acte d'engagement par l'administration pénitentiaire. Cet acte énonce les conditions de travail et de rémunération du détenu et précise ses droits et les obligations professionnelles qu'il doit respecter sous peine de suspension ou d'interruption de l'activité de travail.* »

La responsabilité du travail relevant de l'autorité du chef d'établissement (embauche, licenciement, subordination, paiement des rémunérations, déclarations sociales), ne peut être attribuée aux concessionnaires, y compris à ceux qui interviennent dans le cadre de la gestion déléguée; en conséquence, une fois le texte adopté, il reviendra au chef d'établissement et à lui seul, de signer cet acte d'engagement professionnel.

Aussi, je vous demande de bien vouloir dès à présent mettre en œuvre dans les situations d'emploi dépendant directement de la seule initiative de l'administration, c'est à dire au service général et pour les travaux en régie directe (ateliers du SEP-RIEP) le support d'engagement que vous trouverez joint à cette note, et dont j'ai validé le contenu dans le cadre des réunions de travail que j'ai organisées au titre du projet de Loi pénitentiaire.

Cette disposition ne doit en rien contrarier l'usage qui est actuellement fait du document introduit par la circulaire Pacte 2 associant en tant que signataires les entreprises concessionnaires ou les groupements de la gestion déléguée..

Vous voudrez bien assurer et vérifier la mise en œuvre de la présente note au service général et dans les ateliers du SEP-RIEP des établissements de votre ressort. Le bureau PMJ3 se tient à votre disposition pour tout renseignement complémentaire.

Le Préfet,
Directeur de l'administration pénitentiaire



Claude D'HARCOURT

SUPPORT D'ENGAGEMENT AU TRAVAIL

Service Général - RIEP - Concession

En vertu de la décision de la commission de classement du / / et sous réserve du maintien de l'offre de travail, il est convenu, pour une période d'essai de jours, puis après accord, pour une durée indéterminée [excepté durant les périodes de rupture de travail indépendantes de la volonté de l'opérateur].

entre

- M.....
- classé au poste de
- N° d'érou..... dénommé l'opérateur

et

- M....., chef d'établissement [ou son représentant] dénommé l'établissement

QUE L'OPERATEUR S'ENGAGE

- 1 - A occuper le poste décrit dans la fiche de poste jointe. selon les horaires suivants : de ... h ... à ... h ... [et de ... h ... à ... h ...].
- 2 - A suivre les consignes de travail données par les responsables de l'activité, notamment à atteindre les objectifs qualitatifs et quantitatifs exigés.
- 3 - A respecter les consignes d'hygiène et de sécurité liées au poste de travail et notamment à porter la tenue de travail et les Equipements de Protection Individuelle (EPI) nécessaires.
- 4 - A établir et entretenir, avec l'encadrement et ses collègues de travail, des relations fondées sur le respect, la politesse et la discrétion.
- 5 - A appliquer les instructions données par le personnel chargé de la surveillance et de la sécurité.

QUE L'ETABLISSEMENT S'ENGAGE

- 1 - à ce que l'opérateur perçoive une rémunération conforme aux tarifs affichés, soit sur le poste proposé de sur la base d'un tarif horaire de€, ou d'une rémunération journalière de€. * une cotisation sera déduite de la rémunération brute de l'opérateur au titre de l'assurance vieillesse. de même pour la CSG et la CRDS. L'établissement, responsable de l'activité, verse les charges concernant l'assurance vieillesse, maladie maternité, les accidents du travail et la contribution solidarité autonomie.
- 2 - à faire assurer par le responsable des ateliers ou de l'activité au service général, la formation initiale au poste de travail
- 3 - à fournir à l'opérateur un cadre de travail respectueux des règles d'hygiène et de sécurité, à l'informer des dispositions à respecter en matière de prévention des risques professionnels.
- 4 - à délivrer une attestation d'emploi précisant le ou les emplois tenus, les périodes d'emploi et les compétences mises en oeuvre par l'opérateur
- 5 - à promouvoir un dispositif de valorisation des acquis professionnels en concertation avec le service formation.

Conditions de suspension ou de rupture de l'engagement de travail :

1° - Le non respect par l'opérateur des instructions données pour l'exécution d'une tâche (art D.99 du CPP) ou les fautes commises dans le cadre du travail sont susceptibles d'entraîner une décision de mise à pied ou de déclassement prononcée par le chef d'établissement ou l'un de ses adjoints ou les membres du personnel de direction ayant reçu une délégation écrite, après avis de la commission de classement, dans le respect de la procédure contradictoire prévue par l'article 24 de la Loi du 12 avril 2000.

2° - L'opérateur pourra demander son déclassement :

- pendant la période d'essai sans perdre son droit d'inscription sur la liste des demandeurs d'emploi de l'établissement,
- après la période d'essai, en respectant un préavis de jours.

Le chef d'établissement ou son représentant

L'opérateur

ACTE D'ENGAGEMENT AU TRAVAIL

Service Général - RIEP – Concession

En vertu de la décision de la commission de classement en date du / / et sous réserve du maintien de l'offre de travail, il est convenu, pour une période d'essai de jours, puis, après accord, pour une durée indéterminée [nonobstant les périodes de rupture de travail indépendantes de la volonté de l'opérateur],

entre

- M.....
- classé au poste de sous le régime de.....
- N° d'écrou..... **dénommé l'opérateur.**

et

- M..... chef d'établissement [ou son représentant] **dénommé l'établissement.**

QUE L'OPERATEUR S'ENGAGE

- 1 - A occuper le poste décrit dans la fiche de poste jointe, selon les horaires suivants : de ... h ... à ... h ... [et de ... h ... à ... h ...], et selon les périodes de repos suivantes :
.....
.....
- 2 - A suivre les consignes de travail données par les responsables de l'activité, notamment à atteindre les objectifs qualitatifs et quantitatifs fixés.
- 3 - A respecter les consignes d'hygiène et de sécurité liées au poste de travail et notamment à porter la tenue de travail et les Equipements de Protection Individuelle (EPI) nécessaires.
- 4 - A établir et entretenir, avec l'encadrement et ses collègues de travail, des relations fondées sur le respect, la politesse et la discrétion.
- 5 - A appliquer les instructions données par le personnel chargé de la surveillance et de la sécurité.

QUE L'ETABLISSEMENT S'ENGAGE

- 1 - A ce que l'opérateur perçoive une rémunération conforme aux tarifs affichés, calculée sur la base d'un taux horaire minimum de€ (une cotisation sera déduite de la rémunération brute de l'opérateur au titre de l'assurance vieillesse, de même pour la CSG et la CRDS. L'établissement, responsable de l'activité, verse les charges concernant l'assurance vieillesse, maladie maternité, les accidents du travail et la contribution solidarité autonomie).
- 2 - A faire assurer par le responsable des ateliers ou de l'activité au service général, la formation initiale au poste de travail.

- 3 - A fournir à l'opérateur un cadre de travail respectueux des règles d'hygiène et de sécurité, à l'informer le cas échéant des risques particuliers liés au poste:
.....
.....
- 4 - A délivrer une attestation d'emploi précisant le ou les emplois tenus, les périodes d'emploi et les compétences mises en œuvre par l'opérateur.
- 5 - A promouvoir un dispositif de valorisation des acquis professionnels en concertation avec le service formation.

Conditions de suspension ou de rupture de l'engagement de travail :

1° L'établissement pourra suspendre ou déclasser l'opérateur aux conditions suivantes :

- l'incompétence de l'opérateur pour l'exécution d'une tâche peut entraîner son déclassement de l'emploi occupé (art D. 432-4 al 1 du CPP) ;
- la non adaptation de l'opérateur peut donner lieu à une suspension de l'emploi occupé, d'une durée maximum de 5 jours, afin qu'il soit procédé à une évaluation de la situation. A l'issue de cette évaluation, l'opérateur fait l'objet soit d'une réintégration dans cet emploi, soit d'un déclassement de cet emploi (art D. 432-4 al 2 du CPP).

La ou les fautes disciplinaires commises par l'opérateur au cours ou à l'occasion de l'emploi qu'il occupe sont susceptibles d'entraîner :

- une mesure de suspension préventive du classement dans l'emploi (art. R. 57-7-22 à R. 57-7-24 du CPP) ;
- une mesure de suspension disciplinaire du classement dans l'emploi (art. R. 57-7-34 1° et R. 57-7-36 2° du CPP) ;
- une mesure disciplinaire de déclassement de l'emploi (art. R. 57-7-34 2° du CPP).

2° - L'opérateur pourra demander son déclassement :

- pendant la période d'essai sans perdre son droit d'inscription sur la liste des demandeurs d'emploi de l'établissement ;
- après la période d'essai, en respectant un préavis de jours.

Le chef d'établissement ou son représentant

L'opérateur



MINISTÈRE DE LA JUSTICE

LE DIRECTEUR DE L'ADMINISTRATION PÉNITENTIAIRE



Numéro message : 201810001221

Paris, le 15 mars 2019.

Le directeur

à

Pour attribution

Mesdames et Messieurs les directeurs interrégionaux
des services pénitentiaires
Monsieur le directeur de l'agence du travail d'intérêt général e
de l'insertion professionnelle des personnes placées
sous main de justice par intérim,

Pour information

Mesdames et Messieurs les représentants des entreprises
titulaires des marchés de gestion déléguée
Mesdames et Messieurs les représentants des structures
d'insertion par l'activité économique

Date d'application : 1^{er} janvier 2019

Objet : Actualisation de la rémunération des personnes détenues et des prélèvements sociaux pour l'année 2019.

Références : - Articles 717-3, D. 432-1 et D. 433-4 du code de procédure pénale
- Décret n° 2018-1173 du 19 décembre 2018 portant relèvement du salaire minimum de croissance (NOR : MTRX1833925D)
- Arrêté du 26 décembre 2018 relatif à la tarification des risques d'accident du travail et des maladies professionnelles pour l'année 2019 (NOR: SSAS1830839A)

Pièce jointe : Tableau des prélèvements sociaux par régime de travail à compter du 1^{er} janvier 2019

La présente note vous informe de l'actualisation, pour l'année 2019, des taux de rémunération des personnes détenues travaillant au service général, en production et dans le cadre d'insertion par l'activité économique (IAE), ainsi que des prélèvements sociaux correspondants.

Les paramètres de rémunération, taux horaire par régime et taux de prélèvements sociaux, ont été mis à jour dans l'application GENESIS les 7 et 14 janvier 2019, conformément aux décret et arrêté

DAP

Adresse postale : 13, place Vendôme - 75042 PARIS Cedex 01
Bureaux situés : 35 rue de la gare - 75019 PARIS
Tél : 01 44 77 60 60

cités en référence, ainsi que des calculs réalisés par le bureau de la prise en charge en milieu fermé (Mil), en application des dispositions du code de procédure pénale et du code de la sécurité sociale.

1. Les taux de rémunération des personnes détenues

En application des articles 717-3 et D. 432-1 du code de procédure pénale, les rémunérations horaires minimales des personnes détenues sont déterminées selon des taux d'indexation sur le salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC).

Compte-tenu du relèvement du SMIC, porté de 9,88 euros brut par heure à 10,03 euros par heure à compter du 1^{er} janvier 2019, les montants de ces rémunérations horaires minimales applicables au travail pénitentiaire sont désormais les suivants :

- Montants minimums de rémunération horaire selon les classes du service général :

Classe du service général	Rémunération horaire brute minimale
Classe I – 33 % SMIC	3,31 €
Classe II – 25 % SMIC	2,51 €
Classe III – 20 % SMIC	2,01 €

Pour rappel, le respect de ces montants minimaux impose la comptabilisation du nombre d'heures de travail réellement effectuées. Ainsi, au service général, les rémunérations ne sauraient résulter d'un forfait journalier assis sur un nombre d'heures de travail journalier fixe et théorique, le nombre d'heures de travail réellement effectuées pouvant être différent. Autrement dit, un auxiliaire ayant travaillé, par exemple, quatre heures et trente minutes dans la journée, doit être rémunéré pour ces quatre heures et trente minutes effectives de travail.

Il y a également lieu de préciser que ces montants sont des minimums horaires et non des montants fixes ; dans la limite des budgets alloués, les montants de rémunérations horaires peuvent dépasser ces seuils, en particulier pour des travailleurs détenus expérimentés ou méritants.

La nécessaire cohérence des échelles de rémunérations avec les classes dans lesquelles les auxiliaires sont inscrits implique cependant que la rémunération perçue par un auxiliaire inscrit dans une classe donnée reste inférieure à la rémunération perçue par les auxiliaires inscrits dans une classe supérieure : c'est pourquoi le paramétrage de GENESIS plafonne la rémunération en classe 3 à 2,50 €/h et la rémunération en classe 2 à 3,30 €/h.

- S'agissant du travail en production et dans le cadre de l'insertion par l'activité économique (IAE), la rémunération horaire minimale, calculée sur la base de 45 % du SMIC, est de :

Production et IAE	Rémunération horaire brute minimale
45 % SMIC	4,52 €


2. Les prélèvements sociaux par régime de travail des personnes détenues

Les prélèvements sociaux des parts patronale et salariale restent calculés selon les mêmes modalités que les années précédentes : les cotisations vieillesse au service général demeurent des forfaits mensuels, tandis que les autres prélèvements sont des taux calculés sur les rémunérations brutes.

Au regard de l'actualisation de la tarification des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles, le taux national harmonisé applicable est désormais de 0,9 %¹. Le forfait mensuel d'assurance vieillesse du service général, calculé sur la base du montant du SMIC applicable en 2019, est désormais de 119 €. Les taux des autres prélèvements sociaux sont de valeurs inchangées. Le tableau ci-joint précise l'ensemble des prélèvements sociaux, leurs taux et les textes applicables.

* *
*

Vous voudrez bien porter ces informations à la connaissance des responsables des établissements pénitentiaires de votre ressort, notamment en vue d'une communication aux entreprises concessionnaires, aux représentants des entreprises titulaires des marchés de gestion déléguée ainsi qu'aux représentants des structures d'insertion par l'activité économique.


Stéphane BREDIN

¹ A l'exception de Mayotte, concernant le travail en production exclusivement: l'arrêté du 26 décembre 2018 prévoit des taux spécifiques, liés à la tarification applicable aux entreprises en 2015 : le taux de cotisation est de 1,2% concernant les entreprises soumises en 2015 à un taux de 1,65%, et de 1,7% concernant les entreprises soumises en 2015 au taux de 3,30%.



FICHE DE POSTE : NETTOYAGE

POSTE THEMIS FM : AUXILIAIRE PARLOIRS /UVF

FONCTIONS ET ACTIVITES

Mission :	- Nettoyer les couloirs et boxe de tous les parloirs, coté détenus coté famille, les salles d'attente, salle de fouille, et les UVF.
Tâches :	-Nettoyage et entretien des couloirs et boxe de parloirs CDH, CDF, QA, CNE UAT, coté détenus coté famille, les salles d'attente, salle de fouille, et les UVF. - Entretien courant du matériel utilisé ;
Polyvalence :	Pour les besoins des différents services, tout auxiliaire classé peut être sollicité pour effectuer des missions nécessaires au bon fonctionnement du Service Général.

CONDITIONS DE TRAVAIL

Lieu :	-Locaux (hors postes protégés), parloirs, salle d'attente, salle de fouille, couloirs du bâtiment, appartement des UVF salle.
Matériel utilisé :	-Susceptible d'utiliser tout matériel de nettoyage : Auto laveuse ; chariot de nettoyage Conteneurs, Poubelles
Nuisances et risques liés au poste de travail :	
Contraintes et règles à respecter :	
→ Liées au travail :	- Respect des horaires - Respect des méthodes de travail - Respect des délais - L'activité s'exerce la plupart du temps debout et souvent dans une posture courbée
→ Liées aux conditions d'hygiène et de sécurité :	- Port des vêtements de travail, des chaussures de sécurité, des gants - Attentif aux manipulations de détergents

RELATIONS AVEC LES AUTRES POSTES

Relations hiérarchiques :	Référent Onet
Relations administrative :	Chef de service pénitentiaire, Gradé du bâtiment, premier surveillant et surveillant
Relations fonctionnelles :	L'Agent de propreté travaille régulièrement au sein d'une équipe de plusieurs agents.

FORMATION/ADAPTATION AU POSTE DE TRAVAIL

Procédure d'accueil :	Formation et/ou informations dispensées par le Référent: - Présentation du poste de travail et des règles à respecter - Lecture du règlement intérieur et validation du support d'engagement - Méthodes de nettoyage
Adaptation au poste de travail :	en moyenne une journée

EXIGENCES DU POSTE

Pré requis indispensables :	- Savoir lire, écrire et compter (souhaité mais non indispensable) - Bonne hygiène corporelle
Formation et/ou expérience souhaitée :	Aucune formation et/ou expérience n'est réellement indispensable
Qualités requises :	- Esprit d'équipe - Sens de l'organisation - Dynamisme - Rigueur - Méthodisme

CONDITIONS D'EMPLOI

Salaire :	Classe2
Horaires :	Lundi, Mardi, Jeudi, vendredi 8h30-11h00 et de 15h00-17h00 ; une heure de travail le samedi après les parloirs, et dimanche matin avant les parloirs.

*Les horaires sont de 5h maximum par jour pour sur une base de 20h travaillées par semaine
Ces horaires sont susceptibles d'être modifiés par le Gradé du bâtiment et le Référent ONET en fonction du service.*

Période d'essai : 1 mois rémunéré

Possibilité d'évolution du titulaire du poste : aucune

NOM :

NOTIFIE-LE :

SIGNATURE :

ANNEXE N°6



MINISTÈRE DE LA JUSTICE



SUPPORT D'ENGAGEMENT AU SERVICE GENERAL - Date :

Service Général – Centre Pénitentiaire Sud Francilien

Il est convenu, pour une période d'essai de 1 mois puis pour une durée déterminée d'un an renouvelable (excepté durant les périodes de rupture de travail indépendantes de la volonté de l'opérateur),

Entre :

- M
- Classé au poste
- N° d'écrou dénommé L'Opérateur

Et :

- M SOLERANSKI chef d'établissement (ou son représentant) du Centre Pénitentiaire Sud Francilien

QUE L'OPERATEUR S'ENGAGE

1. A suivre les consignes de travail données par les responsables de l'activité, notamment à atteindre les objectifs qualitatifs et quantitatifs exigés.
2. A respecter les consignes d'hygiène et de sécurité liées au poste de travail et notamment à porter la tenue de travail et les Equipements de Protection Individuelle (EPI) nécessaires.
3. A établir et entretenir, avec l'encadrement et ses collègues de travail, des relations fondées sur le respect, la politesse et la discrétion.
4. A appliquer les instructions données par le personnel chargé de la surveillance et de la sécurité.
5. A ne pas détériorer le matériel qui lui est mis à disposition et à le manipuler avec précaution. Tout constat de dégradation fera l'objet d'une procédure de retenue au profit du trésor

QUE LE CENTRE PENITENTIAIRE SUD FRANCILIEN S'ENGAGE

1. à ce que l'opérateur perçoive une rémunération conforme aux tarifs affichés, soit sur le poste proposé deune rémunération journalière de 16,55 € (classe salariale 1), révisée en chaque début d'année par l'Administration Pénitentiaire.
* . L'établissement, responsable de l'activité, verse les charges concernant l'assurance vieillesse, maladie maternité, les accidents du travail et la contribution solidarité autonomie.
2. à faire assurer par le responsable de l'activité au service général la formation initiale au poste de travail,
3. à fournir à l'opérateur un cadre de travail respectueux des règles d'hygiène et de sécurité, à l'informer des dispositions à respecter en matière de prévention des risques professionnels.
4. à délivrer une attestation d'emploi précisant le ou les emplois tenus, les périodes d'emploi et les compétences mises en œuvre par l'opérateur.
6. à promouvoir un dispositif de valorisation des acquis professionnels en concertation avec le service formation.

Conditions de suspension ou de rupture de l'engagement de travail :

1. . - le non-respect par l'opérateur des instructions données pour l'exécution d'une tâche en vertu de l'Art D. 432 -4 du CPP : "lorsque la personne s'avère incompétente pour l'exécution d'une tâche, cette défaillance peut entraîner le déclassement de cet emploi. » Il peut dans ce cadre faire l'objet d'une suspension dont la durée ne peut excéder 5 jours afin qu'il soit procédé à une évaluation de sa situation. A l'issue de cette évaluation, il pourra faire l'objet soit d'une réintégration, soit un déclassement dans le respect de la procédure contradictoire prévue par l'art L-122-1 du code des relations entre le public et l'Administration.
2. - la commission d'une faute disciplinaire au cours ou à l'occasion du service peut entraîner le déclassement en vertu des dispositions de l'art R 57-7-34. Une suspension à titre conservatoire (8 jours maximum) peut être prononcée quel que soit le degré de la faute reprochée.
3. - Pour les postes de service général en bâtiment ; le poste étant lié à une aile d'un bâtiment déterminé, tout changement de régime, d'aile ou de bâtiment pourra entraîner de facto la perte du poste de travail.
4. . un incident de nature à rompre le lien de confiance établi par la signature du présent contrat peut remettre en cause son maintien sur le présent poste.
5. . L'opérateur pourra demander son déclassement :
 - pendant la période d'essai sans perdre son droit d'inscription sur la liste des demandeurs d'emploi de l'établissement.
 - après la période d'essai, en respectant un préavis de 1 jour ouvrable.

Le chef d'établissement ou son représentant légal

L'opérateur

ANNEXE N°7



MINISTÈRE DE LA JUSTICE



ACTE D'ENGAGEMENT AU POSTE D'AUXILIAIRE UNITE DE VIE – Date :/...../..... Service Général – Centre Pénitentiaire Sud Francilien

En vertu de la décision de la commission de classement en date du/...../..... et sous réserve du maintien de l'offre de travail, il est convenu ce qui suit, pour une période d'essai de 1 mois, puis, après accord, pour une durée (excepté durant les périodes de rupture de travail indépendantes de la volonté de l'opérateur),

Entre :

- M.
- classé au poste d'**Auxiliaire Unité de vie** sous le régime du Service Général
- N° d'écrou....., **dénommé l'opérateur**

Et :

- M. SOLERANSKI, Chef d'établissement (ou son représentant) du Centre Pénitentiaire Sud Francilien **dénommé l'établissement**.

1. UN ENGAGEMENT DE L'OPERATEUR

- A occuper le poste décrit ci-dessous (3), selon les horaires suivants : du Lundi au Dimanche de 7h45 à 19h15, à raison de 5 heures de travail par jour maximum (horaires adaptées à vos missions et tâches), 5 jours de travail par semaine et 2 jours de repos par semaine.
Ces horaires seront susceptibles d'être modifiés suite à une décision de l'Administration Pénitentiaire ou suivant les besoins du service.
- A suivre les consignes de travail données par les responsables de l'activité, notamment à atteindre les objectifs qualitatifs et quantitatifs exigés.
- A respecter les consignes d'hygiène et de sécurité liées au poste de travail et notamment à porter la tenue de travail (port de 2 blouses et une paire de gants jetables : 1 pour le nettoyage et 1 pour le convoyage des chariots repas et la distribution des repas) et les Équipements de Protection Individuelle (EPI) nécessaires.
- A établir et entretenir, avec l'encadrement et ses collègues de travail, des relations fondées sur le respect, la politesse et la discrétion.
- A appliquer les instructions données par le personnel chargé de la surveillance et de la sécurité.
- A ne pas détériorer le matériel qui lui est mis à disposition, à le manipuler avec précaution (déplacement des chariots) et à ne pas détériorer ou dégrader les infrastructures lors des déplacements et manipulations. Toute détérioration ou dégradation du matériel ou des infrastructures pourra entraîner réparation de votre part et notamment la retenue de valeurs pécuniaires dans le respect de la procédure contradictoire de l'article L. 122-1 du Code des relations entre le public et l'administration.

2. UN ENGAGEMENT DE L'ETABLISSEMENT

- A ce que l'opérateur perçoive une rémunération conforme aux tarifs affichés, calculée sur la base d'un taux horaire à raison de 5 heures de travail par jour maximum et révisée chaque début d'année par l'Administration Pénitentiaire de (cocher la case correspondant à la rémunération applicable) :
 - 3,31 € (classe salariale 1 : 33 % du SMIC)
 - 2,51 € (classe salariale 2 : 25 % du SMIC)
 - 2,01 € (classe salariale 3 : 20 % du SMIC).*Une cotisation sera déduite de la rémunération brute de l'opérateur au titre de l'assurance vieillesse, de même que pour la contribution sociale généralisée et la contribution au remboursement de la dette sociale. L'établissement, responsable de l'activité, verse les charges concernant l'assurance vieillesse, maladie maternité, les accidents du travail et la contribution solidarité autonomie.*
- A faire assurer par le responsable de l'activité aux ateliers la formation initiale au poste de travail.
- A fournir à l'opérateur un cadre de travail respectueux des règles d'hygiène et de sécurité, à l'informer le cas échéant des risques particuliers liés au poste et des dispositions à respecter en matière de prévention des risques professionnels (voir ci-dessous au 4^e point).
- A délivrer une attestation d'emploi précisant le ou les emplois tenus, les périodes d'emploi et les compétences mises en œuvre par l'opérateur.
- A délivrer une attestation de reconnaissance des acquis professionnels en concertation avec le service formation lorsque l'opérateur en fait la demande et à condition qu'il ait travaillé plus de 3 mois.

3. POUR LES FONCTIONS ET LES QUALIFICATIONS SUIVANTES

- L'opérateur a pour **mission** de participer à l'amélioration des conditions de vie en assurant le nettoyage et la distribution des repas de l'unité de vie. Il peut également assurer le nettoyage de cellules de personnes détenues présentant un handicap invalidant. Pour ce faire, il va être amené à réaliser les **tâches** suivantes :
 - Pour le **nettoyage et l'entretien des parties communes** :
 - Nettoyer les surfaces vitrées, les portes, les interrupteurs, les radiateurs, les escaliers, les sols, les sanitaires, les cellules à chaque changement d'affectation, les bureaux et sanitaires des surveillants ;
 - Vider les poubelles en respectant le tri sélectif, changer les sacs poubelles, collecter les déchets en s'assurant du

- tri sélectif dans les parties communes ;
 - Distribuer les kits d'entretien et l'eau de javel aux étages ;
 - Nettoyer les cours de promenade (uniquement pour les travailleurs du QMC).
 - Pour la **distribution des repas (sauf QMC)** :
 - Aller chercher le chariot de distribution des repas (sauf travailleurs du CDF) et en assurer le contrôle préalable (effectifs, régimes) sous le contrôle du référent ELIOR ;
 - Assurer une distribution individuelle des repas à la température adéquate ;
 - Retourner le chariot de distribution de repas et les ustensiles confiés vers le local de cuisine.
 - Pour le **nettoyage suivant les besoins du QD/QI (uniquement QMC)** :
 - Nettoyer la cellule après occupation et sortir les déchets ;
 - Nettoyer la cour de promenade et les couloirs du QD.
- Ce poste nécessite une certaine **polyvalence** : pour les besoins des différents services, tout auxiliaire unité de vie classé pourra être sollicité pour effectuer des missions nécessaires au bon fonctionnement du Service Général.
- **Compétences requises** : savoir lire, écrire et compter (souhaité mais non indispensable) ; avoir une bonne hygiène corporelle ; avoir connaissance des techniques de nettoyage, des produits et de leur utilisation (souhaité) ; être autonome, ponctuel et disponible ; avoir le sens de l'organisation et un esprit d'équipe.

4. SELON LES CONDITIONS DE TRAVAIL SUIVANTES

- **Lieu de travail** : ailes dans les bâtiments de détention et zones communes (cours de promenade, escaliers, RDC Activités, ateliers).
- **Matériel utilisé** : poubelles ; matériel de nettoyage ; produits détergents ; chariots de distribution des repas (sauf QMC).
- **Contraintes liées au poste** : livraison de produits de nettoyage tous les mois
- **Risques et nuisances éventuels liés au poste** : odeurs nauséabondes (particulièrement en saison chaude) ; manipulation de conteneurs, de poubelles ; station debout prolongée et souvent dans une posture courbée.

- L'autorité hiérarchique : Référents Thémis FM, ONET, ELIOR,
- L'autorité administrative est : l'Administration Pénitentiaire,
- L'Auxiliaire Unité de vie est en contact régulier avec les usagers et le surveillant d'étage.

Procédure d'accueil : avant votre prise de poste, le Référent Thémis FM, ONET ou ELIOR vous présentera le poste de travail ainsi que les règles à respecter et vous informera des méthodes de nettoyage à adopter.

5. SUSPENSION OU RUPTURE DE L'ENGAGEMENT DE TRAVAIL

***L'établissement** pourra suspendre ou déclasser l'opérateur aux conditions suivantes :

1. Au cours de la **période d'essai**, si celle-ci n'est pas concluante ;
2. L'**incompétence** de l'opérateur pour l'exécution d'une tâche peut entraîner son déclassement de l'emploi occupé (article D. 432-4 alinéa 1^{er} du Code de procédure pénale) ;
3. La **non-adaptation** de l'opérateur peut donner lieu à une suspension de l'emploi occupé d'une durée maximale de 5 jours, afin qu'il soit procédé à une évaluation de la situation. A l'issue de cette évaluation, l'opérateur fait l'objet soit d'une réintégration dans cet emploi, soit d'un déclassement de cet emploi (article D. 432-4 alinéa 2 du CPP).
Les mesures de déclassement pour incompétence et de suspension de l'emploi pour non-adaptation pour une durée maximale de 5 jours sont des décisions individuelles défavorables exigeant le respect la procédure de l'article L. 122-1 du Code des relations entre le public et l'administration ;

Par ailleurs, la commission d'une ou de **fautes disciplinaires** par l'opérateur est susceptible d'entraîner :

4. Une mesure de **suspension à titre préventif** de la décision de classement dans l'emploi qui ne pourra excéder 8 jours et qui pourra être prononcée quel que soit le degré de la faute reprochée dans l'attente de la réunion de la commission de discipline (articles R. 57-7-22 à R. 57-7-24 du CPP) ;
5. Une mesure de **suspension disciplinaire** de la décision de classement dans l'emploi qui ne peut excéder 8 jours (article R. 57-7-34, 1^{er} du CPP) ;
6. Une mesure disciplinaire de **déclassement** de l'emploi (article R. 57-7-34, 2^o du CPP).
Les mesures disciplinaires de suspension de l'emploi pour une durée maximale de 8 jours et de déclassement de l'emploi ne pourront intervenir qu'à l'issue de la commission de discipline et à condition que le président de cette commission juge opportun de prononcer de telles sanctions disciplinaires.

***L'opérateur** pourra demander son déclassement :

- Pendant la période d'essai sans perdre son droit d'inscription sur la liste des demandeurs d'emploi de l'établissement ;
- Après la période d'essai, en respectant un préavis de 1 jour ouvrable.

Le Chef d'établissement ou son représentant

L'Opérateur

ANNEXE N°8

ACTE D'ENGAGEMENT AU POSTE D'OPERATEUR – Date :/..../.... Ateliers – Centre Pénitentiaire Sud Francilien

En vertu de la décision de la commission de classement en date du/...../..... et sous réserve du maintien de l'offre de travail il est convenu ce qui suit, pour une période d'essai de 1 mois, puis, après accord, pour une durée (excepté durant les périodes de rupture de travail indépendantes de la volonté de l'opérateur),

Entre :

- M.....
- classé au poste d'Opérateur sous le régime de la production en atelier
- N° d'écrou..... dénommé **l'opérateur**

Et :

- M. SOLERANSKI, Chef d'établissement (ou son représentant) du Centre Pénitentiaire Sud Francilien dénommé **l'établissement**.

1. UN ENGAGEMENT DE L'OPERATEUR

- A occuper le poste décrit ci-dessous (3), selon les horaires suivants :
 - ✓ Pour les travailleurs des CD (CDH et CDF) : du Lundi au Vendredi de 7h30 à 13h30, et selon les périodes de repos suivantes : le samedi et le dimanche.
 - ✓ Pour les travailleurs du QMC : le Lundi de 7h30 à 12h30 sans pause et du Jeudi au Vendredi de 7h30 à 13h40 incluant 10 minutes de pause.
- L'opérateur pourra être amené à travailler l'après-midi si la quantité de travail l'exige, sans toutefois dépasser 7 heures de travail par jour et incluant une pause déjeuner. Ces horaires seront susceptibles d'être modifiés suite à une décision de l'Administration Pénitentiaire ou suivant les besoins du service.
- A suivre les consignes de travail données par les responsables de l'activité, notamment à atteindre les objectifs qualitatifs et quantitatifs exigés.
- A respecter les consignes d'hygiène et de sécurité liées au poste de travail et notamment à porter la tenue de travail et les Équipements de Protection Individuelle (EPI) nécessaires.
- A établir et entretenir, avec l'encadrement et ses collègues de travail, des relations fondées sur le respect, la politesse et la discrétion.
- A appliquer les instructions données par le personnel chargé de la surveillance et de la sécurité.
- A ne pas détériorer le matériel qui lui est mis à disposition, à le manipuler avec précaution et à ne pas détériorer ou dégrader les infrastructures lors des déplacements et manipulations. Toute détérioration ou dégradation du matériel ou des infrastructures pourra entraîner réparation de votre part et notamment la retenue de valeurs pécuniaires dans le respect de la procédure contradictoire de l'article L. 122-1 du Code des relations entre le public et l'administration.

2. UN ENGAGEMENT DE L'ETABLISSEMENT

- A ce que l'opérateur perçoive une rémunération conforme aux tarifs affichés, calculée sur la base d'un taux horaire de **4,52 €** (45 % du SMIC), assujettie au respect du cadencement déterminé et révisée chaque début d'année par l'Administration Pénitentiaire (une cotisation sera déduite de la rémunération brute de l'opérateur au titre de l'assurance vieillesse, de même que pour la contribution sociale généralisée et la contribution au remboursement de la dette sociale. L'établissement, responsable de l'activité, verse les charges concernant l'assurance vieillesse, maladie maternité, les accidents du travail et la contribution solidarité autonomie).
- A faire assurer par le responsable de l'activité aux ateliers la formation initiale au poste de travail.
- A fournir à l'opérateur un cadre de travail respectueux des règles d'hygiène et de sécurité, à l'informer le cas échéant des risques particuliers liés au poste et des dispositions à respecter en matière de prévention des risques professionnels (voir ci-dessous au 4^e point).
- A délivrer une attestation d'emploi précisant le ou les emplois tenus, les périodes d'emploi et les compétences mises en œuvre par l'opérateur.
- A délivrer une attestation de reconnaissance des acquis professionnels en concertation avec le service formation lorsque l'opérateur en fait la demande et à condition qu'il ait travaillé plus de 3 mois.

3. POUR LES FONCTIONS ET LES QUALIFICATIONS SUIVANTES

- L'opérateur a pour mission de réaliser les différentes phases d'intervention sur la matière première et ce, avec soin, précision et en respectant les directives du contremaître.
 - Pour le **travail de façonnage**, l'opérateur doit réaliser les tâches suivantes : organiser le poste de travail, appliquer le mode opératoire indiqué, respecter les normes et spécifications techniques indiquées, respecter les normes de qualité ainsi que nettoyer et ranger le poste de travail une fois les travaux terminés.
 - Pour le **travail de conditionnement**, l'opérateur doit : choisir les éléments à conditionner suivant les consignes données, conditionner les quantités choisies dans les contenants, s'assurer de l'ordre de rangement suivant les consignes données ainsi que nettoyer et ranger le poste de travail une fois les travaux terminés.
- **Compétences requises** : capacité à appliquer des consignes techniques simples de fabrication, capacité à s'adapter aux cadences imposées et à respecter strictement des normes de qualité, polyvalence, habileté manuelle, vigilance et attention soucieuse du travail bien fait.

4. SELON LES CONDITIONS DE TRAVAIL SUIVANTES

- **Lieu** :
 - Pour les travailleurs des CD : les travaux seront réalisés en atelier.
 - Pour les travailleurs du QMC : les travaux seront réalisés aux ateliers du QMC.
- **Matériel utilisé** :
 - Pour les travailleurs des CD : rouleaux adhésifs, bâtons de colle, petit matériel d'assemblage.
 - Pour les travailleurs du QMC : rouleaux adhésifs, couteaux, ciseaux, feutres. Des gants de manutention devront être portés.
- **Nuisances et risques liés au poste de travail** : station debout prolongée.

Procédure d'accueil : avant votre prise de poste, le Référent Thémis FM vous présentera le poste de travail ainsi que les règles à respecter et vous informera des méthodes de nettoyage.

- L'autorité hiérarchique de l'opérateur est : le Référent Thémis FM (contremaître ou responsable de production),
- L'autorité administrative est : l'Administration Pénitentiaire,
- L'opérateur pourra travailler seul ou en équipe.

5. SUSPENSION OU RUPTURE DE L'ENGAGEMENT DE TRAVAIL

***L'établissement** pourra suspendre ou déclasser l'opérateur aux conditions suivantes :

1. L'**incompétence** de l'opérateur pour l'exécution d'une tâche peut entraîner son déclassement de l'emploi occupé (article D. 432-4 alinéa 1^{er} du Code de procédure pénale) ;
2. La **non-adaptation** de l'opérateur peut donner lieu à une suspension de l'emploi occupé d'une durée maximale de 5 jours, afin qu'il soit procédé à une évaluation de la situation. A l'issue de cette évaluation, l'opérateur fait l'objet soit d'une réintégration dans cet emploi, soit d'un déclassement de cet emploi (article D. 432-4 alinéa 2 du CPP).
Ces deux décisions sont des décisions individuelles défavorables. De ce fait, elles doivent respecter la procédure de l'article L. 122-1 du Code des relations entre le public et l'administration.
Par ailleurs, la commission d'une ou de **fautes disciplinaires** par l'opérateur est susceptible d'entraîner :
3. Une mesure de **suspension à titre préventif** de la décision de classement dans l'emploi qui ne pourra excéder 8 jours et qui pourra être prononcée quel que soit le degré de la faute reprochée (articles R. 57-7-22 à R. 57-7-24 du CPP) ;
4. Une mesure de **suspension disciplinaire** de la décision de classement dans l'emploi qui ne peut excéder 8 jours (article R. 57-7-34,1^{er} du CPP) ;
5. Une mesure disciplinaire de **déclassement** de l'emploi (article R. 57-7-34, 2^o du CPP).

***L'opérateur** pourra demander son déclassement :

- Pendant la période d'essai sans perdre son droit d'inscription sur la liste des demandeurs d'emploi de l'établissement ;
- Après la période d'essai, en respectant un préavis de 1 jour ouvrable.

Le Chef d'établissement ou son représentant

L'Opérateur

ANNEXE N°9

Questionnaire portant sur l'acte d'engagement (support d'engagement)

- Petite présentation : qui je suis, sur quoi je travaille, pourquoi je m'entretiens avec vous aujourd'hui, ce que j'attends de cet entretien...
- Tout ce qui se sera dit sera anonymisé (pas de crainte à ce niveau, vous pouvez dire ce que vous pensez). Est-ce que vous m'autorisez à diffuser ce que nous nous sommes dit (sous anonymat).
- Intérêt : rien à voir avec la Direction (ce que vous direz ne remontrera pas à la Direction), juste pour des recherches/études universitaires (dans le but de soulever des critiques, des problématiques sur la pratique de cet acte, d'arranger les choses, votre situation juridique, vos droits en tant que travailleur).
- Si vous le souhaitez, je vous ferai un retour de cet entretien.

Date de l'entretien :

Nom de la personne entendue :

1) Quelle est votre relation avec le travail en détention ? Travaillez-vous depuis longtemps ? Avez-vous occupé plusieurs postes de travail ?

2) Qu'est-ce que représente pour vous le travail en détention ?

3) Après votre classement, vous avez signé un « support d'engagement », qu'en pensez-vous, l'avez-vous lu ? En avez-vous reçu une copie ? Est-ce que vous vous y référez parfois ?

[4] Après votre classement, vous avez également reçu une fiche de poste, qu'en pensez-vous, l'avez-vous lu ? En avez-vous reçu une copie ? Est-ce que vous vous y référez parfois ?

5) Pensez-vous que le « support d'engagement » soit utile, vous protège ?

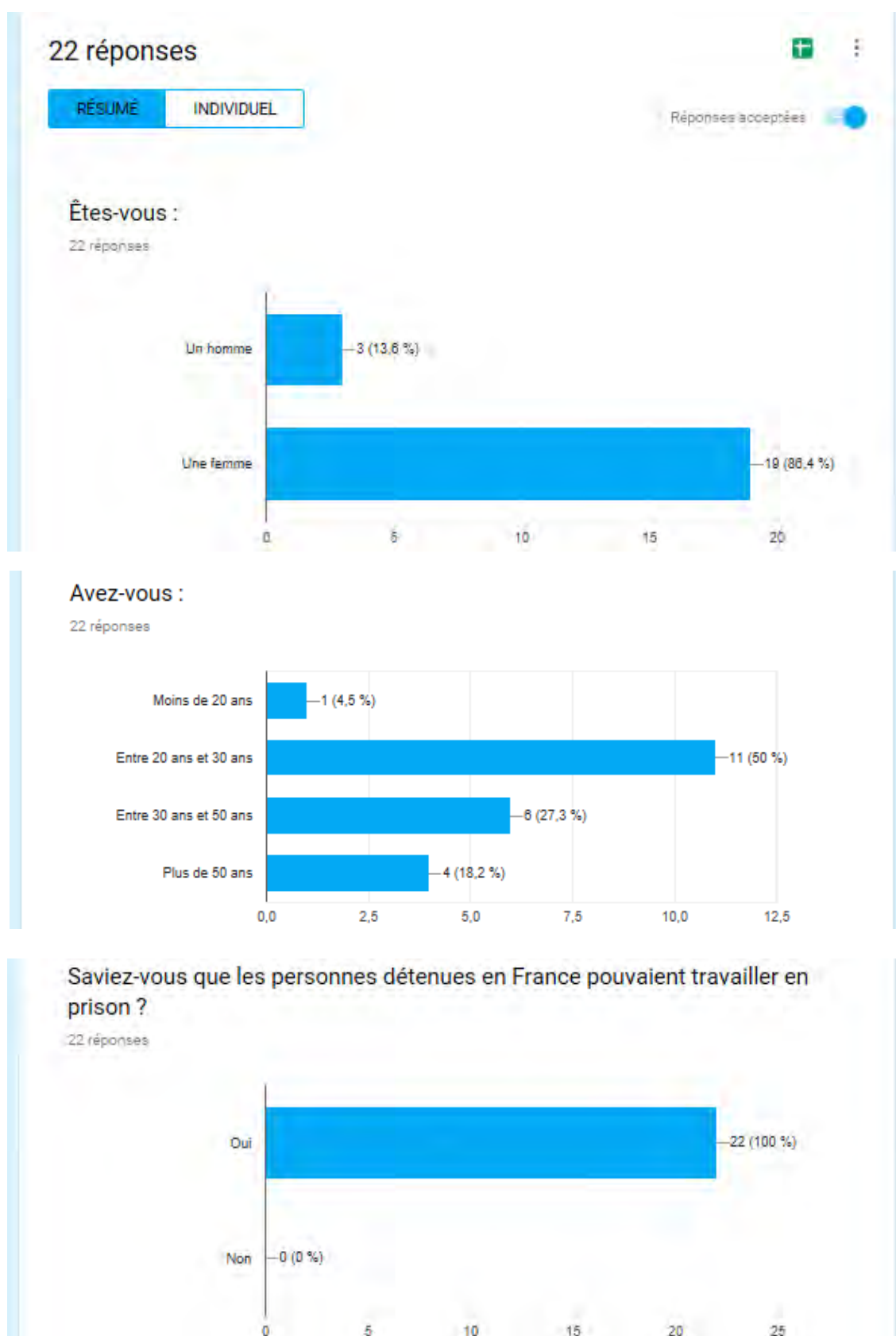
6) Si vous avez déjà travaillé à l'extérieur, trouvez-vous que ce « support d'engagement » ressemble à un contrat de travail ?

7) Souhaiteriez-vous que ce « support d'engagement » porte une autre mention, soit plus précis (sur vos conditions de travail, par exemple, sur votre rémunération, sur la procédure relative aux recours en cas de déclassement, sur les procédures de déclassement...) ? Que souhaiteriez-vous ajouter comme mention dans cet acte d'engagement ?

8) Pensez-vous qu'il serait préférable de fusionner le support d'engagement et la fiche de poste en un seul document expliquant tout ce que vous avez à savoir sur le poste que vous occupez ?

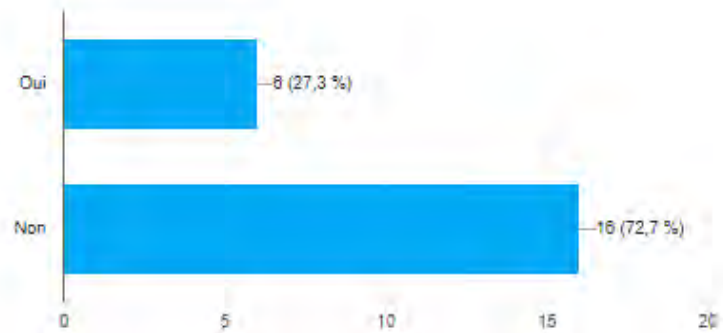
9) Avez-vous des questions ? Des choses à me dire sur le travail que vous effectuez, des difficultés que vous avez rencontré ?

Fin d'entretien : les informer de l'entrée en vigueur, le 15 mars 2019, du décret du 13 février 2019 relatif à la modification de la procédure de déclassement à titre disciplinaire. Une note sera bientôt affichée en détention, si ce n'est pas déjà le cas.



Selon vous, la personne détenue est-elle obligée de travailler en prison ?

22 réponses



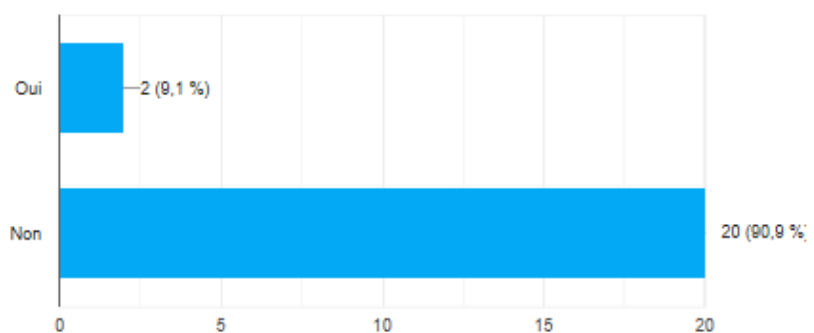
Pensez-vous que les personnes détenues soient rémunérées pour le travail qu'elles fournissent pendant leur période d'incarcération ?

22 réponses



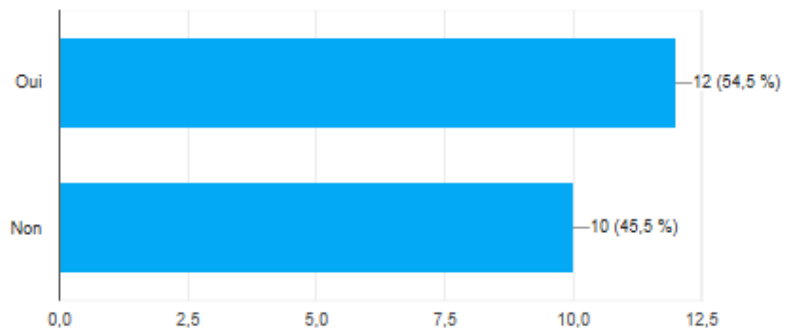
Si elles obtiennent une rémunération, pensez-vous que celle-ci corresponde à celle des travailleurs libres ?

22 réponses



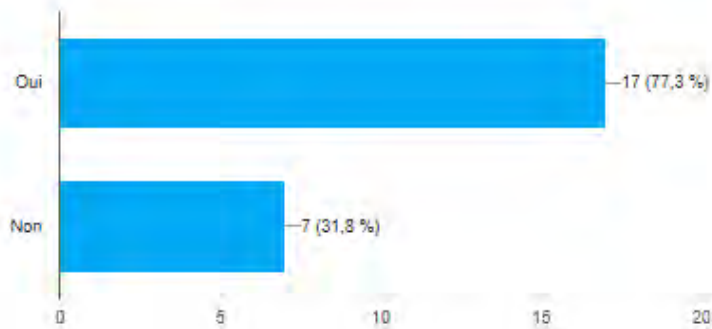
Selon vous, les personnes détenues sont-elles assujetties au droit du travail ?

22 réponses



Aimeriez-vous que les personnes détenues puissent, comme tout salarié, jouir de la protection fournie par le Code du travail (accident du travail, maladie, maternité, assurance vieillesse, chômage, etc.) ?

22 réponses



Pourquoi ?

22 réponses

Ils purgent leur peine de ce fait leur travail doit être aussi une façon de payer leur peine

Ma vision: oui. Ça permettrait de palier à la main mise de l'AP qui gère tout. Et d'assurer la protection des personnes détenues. A partir du moment où ils fournissent un travail, cela serait cohérent. Sauf s'agissant de la rémunération qui selon moi ne doit pas être la même qu'en milieu ouvert. Mais selon la vision d'un surveillant de prison: non ils ont déjà un travail en prison c'est déjà bien.

Uniquement sur certains points oui (accident du travail et maladie). Mais par contre les faire cotiser pour leur retraite et le chômage me paraît exagéré. L'incarcération est privative de liberté, leur donner la totalité des protections qu'offre le code du travail rendrait la sanction 'prison' moins dure.

Ils fournissent un travail au même titre que tout salarié et devraient donc pouvoir jouir des mêmes droits

Aide à la réinsertion, reconnaissance

Si la seule peine d'un détenu est de ne pas pouvoir circuler librement en dehors de la prison, c'est une peine injuste. Quelqu'un qui tue doit voir ses droits restreints, tout comme le droit de vote.

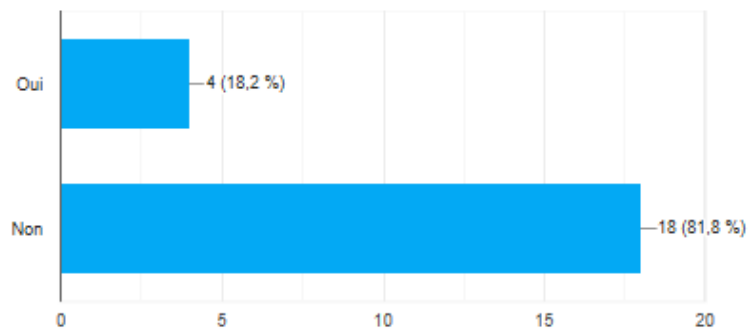
Théoriquement s'ils travaillent ils devraient l'être mais vu qu'ils sont en prison les possibilités sont limitées

Qu'ils payent leur dette. La prison doit leur faire comprendre qu'ils vont en baver

Parce que justement ils sont détenus.....!!!!

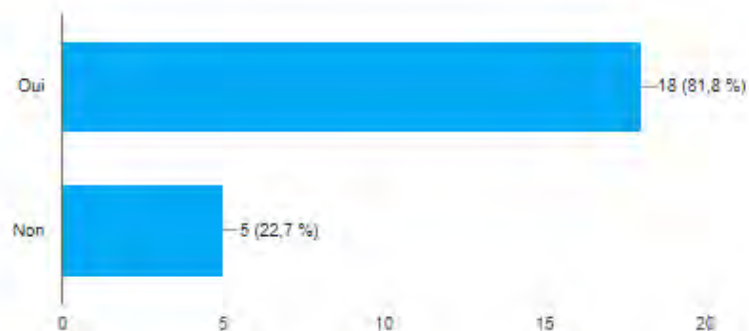
Pensez-vous être suffisamment informé de la réalité du monde carcéral, des conditions de vie en détention, notamment ?

22 réponses



Souhaiteriez-vous en savoir davantage ?

22 réponses



Pour quelle(s) raison(s) ?

15 réponses

- Parce que le jour où on y est confronté (proches ou autres), il serait bien de savoir à quoi on fait face.
- Fait partit du système de la justice donc les conditions d'emprisonnement devraient être mieux connues
- Tout simplement car ce sont nos impôts qui permettent aux prisonniers de vivre. Or cela ne devrait pas être le cas, il devrait travailler en prison ou participer à des travaux d'intérêts généraux pour pouvoir subvenir à leurs besoins.
- C'est toujours intéressant d'en apprendre plus et de connaître les réelles conditions existantes dans le milieu carcéral.
- Le monde carcéral ne m'intéresse pas.
- Cela ne m'intéresse pas...!!!! Qu'ils purgent leur peine!!!
- Parce qu'on ne nous en parle pas. Histoire de savoir comment ça se passe.
- Pour la transparence de la vie chaque citoyen
- On entend souvent parler des mauvaises conditions d'incarcération : cellules trop petites, violence, etc.
- Curiosité
- Qui car on ne peut pas suivre des réfugiés et être aussi ignorantes sur la justice... par exemple je ne comprends pas que...

INDEX LEXICAL ALPHABÉTIQUE

A

Agence Nationale du Travail d'Intérêt Général p. 3

C

Circulaire p. 16, 30, 31, 51

Citoyen p. 3, 15, 32, 50

Classement p. 27, 36, 37, 42, 44, 51

Clause p. 28, 38, 42

Commission pluridisciplinaire unique p. 27, 37, 44

Concessionnaire p. 13, 14, 15, 28, 46

Conseil Constitutionnel p. 25, 31, 32, 34, 47

Conseil d'État p. 25, 27, 28

Consentement p. 10, 11

Contrainte p. 8, 13, 14, 47

Cotisation p. 19, 21, 24, 27, 38

D

Déclassement p. 20, 26, 27, 34

Désistance p. 7, 8, 11

Dialogue p. 42, 45, 48

Dignité p. 8, 9, 10, 11, 13, 33

Directeur de l'Administration Pénitentiaire p. 16, 20

Disciplinaire p. 20, 23, 26, 37

E

Employeur p. 10, 11, 17, 27, 41, 46

Ersatz p. 5, 28, 29

Extérieur p. 2, 4, 8, 9, 33, 46, 49

F

Faute p. 20, 23, 24, 37

Formaliser p. 3, 11, 12, 16, 20, 41, 45

G

Gestion p. 27

Gestion déléguée	p. 29, 35
Gestion mixte	p. 35, 36, 37, 44, 45
H	
Horaire	p. 14, 18, 19, 24, 28, 39, 41, 42, 43, 46
I	
Indemnité	p. 21, 49
J	
Juge	p. 12, 25, 28, 34, 36, 38, 41, 44
Juridiction	p. 24, 25, 28, 33, 34, 35, 38, 39
Justice	p. 23, 24, 26, 27, 28
N	
Note	p. 16, 20, 30, 39
O	
Ordre	p. 8, 13, 22, 26, 30
P	
Partenaire	13, 15, 35, 36, 37, 39, 41, 42, 44, 45, 49, 51
Peine	p. 1, 2, 7, 8, 13, 27, 38, 51
Personnel de surveillance	p. 13, 36
Politique	p. 26, 32, 52
Prévention	p. 7, 13
Privé	p. 3, 10, 11, 13, 14, 22, 29, 35, 36, 41, 42, 44, 45, 49, 51
Prioritaire	p. 33
Priorité	p. 29, 33, 49
Priorisation	p. 29, 32, 33, 35
Projet	p. 14, 22, 30, 31, 38
Public	p. 8, 13, 29, 35, 42, 44, 45, 49
R	
Récidive	p. 7, 8, 13
Règles pénitentiaires européennes	p. 7, 23
Rémunération	p. 8, 13, 14, 17, 18, 24, 25, 26, 27, 28, 31, 34, 37, 38, 39, 41, 42, 43
Retraite	p. 21

Rupture p. 14, 17, 19, 20, 38, 47

S

Salaire/SMIC p. 13, 14, 21, 46

Sécuritaire p. 13, 33

Sécurité p. 13, 19, 22, 26, 33, 49

Signature p. 1, 28, 36, 38, 41, 44

Signer p. 14, 37, 41, 44

Société p. 1, 3, 4, 7, 8, 9, 11, 15, 28, 35, 45, 49, 50, 52

Stage p. 35, 38, 49

T

Travail d'Intérêt Général p. 2

Tribunal p. 24, 27, 28, 34

BIBLIOGRAPHIE

CODES ET TEXTES JURIDIQUES

Constitution du 4 octobre 1958

Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946

Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen de 1789

Règles Pénitentiaires Européennes dans leur rédaction du 11 janvier 2006

Code Pénal

Code de Procédure Pénale

Code du Travail

Loi n°2009-1436 du 24 novembre 2009 pénitentiaire

Loi n°87-432 du 22 juin 1987 relative au service public pénitentiaire

Loi n°2000-321 du 12 avril 2000 relative aux droits des citoyens dans leurs relations avec les administrations

Décret n°2010-1634 du 23 décembre 2010 portant application de la loi pénitentiaire et modifiant le code de procédure pénale

Décret n°2019-98 du 13 février 2019 modifiant les dispositions réglementaires du code de procédure pénale relatives au régime disciplinaire des personnes détenues

Direction de l'Administration Pénitentiaire, Circulaire NOR : JUSE0040047C du 29 mai 2000/Plan d'Amélioration des Conditions de Travail et de l'Emploi (PACTE 2)

Direction de l'Administration Pénitentiaire, Note du 15 mars 2009

Direction de l'Administration Pénitentiaire, Note n°000464 du 29 décembre 2008

OUVRAGES

- Ouvrages généraux

Le Petit Robert, 2014

Le Grand Larousse illustré, 2014

ROUSSEAU J.-J., *Émile ou De l'éducation*, 1762

VOLTAIRE, *Candide*, Flammarion, GF, 2007

- Ouvrages spéciaux

AUVERGNON P. (dir.), *Bulletin de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, 2007

AUVERGNON P. (dir.), *Droit du travail en prison : d'un déni à une reconnaissance ?*, Presses Universitaires de Bordeaux, Collection Droit, 2015

AUVERGNON P. et GUILLEMAIN C., *Le travail pénitentiaire en question, une approche juridique et comparative*, La Documentation française, Perspectives sur la justice, 2006

CÉRÉ J.-P., *La prison*, Dalloz, Connaissance du droit, 2^e édition, mars 2016

DUROCHÉ J.-P. et PÉDRON P., *Droit pénitentiaire*, Vuibert, 3^e édition, septembre 2016

ECKERT R. et TUFFERY-ANDRIEU J.-A. (dir.), *Le travail en prison, mise en perspective d'une problématique contemporaine*, Presses universitaires de Strasbourg, Collection Droit de l'entreprise, mars 2015

FOUCAULT M., *Surveiller et punir*, Gallimard, Collection TEL, 1975

HERZOG-EVANS M., *Droit pénitentiaire 2012/2013*, Dalloz, juin 2012

LHUILIER D., BELLENCHOMBRE P., CANINO *et al.*, *Le travail incarcéré, Vues de prison*, Syllepse, 2009

OIP, *Le guide du prisonnier*, La Découverte, décembre 2012

RAMBAUD G. avec la collaboration de ROHMER N., *Le travail en prison, enquête sur le business carcéral*, Autrement, Collection Mutations, 2010

SHEA E., *Le travail pénitentiaire : un défi européen. Étude comparée : France, Angleterre, Allemagne*, L'Harmattan, Logiques sociales, 2006

WOLMARK C. et PESKINE E., *Droit du travail 2019*, Dalloz, HyperCours, 12^e édition, juin 2018

PARTIES D'OUVRAGES

- AUVERGNON P. (dir.), *Bulletin de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, 2007

AUVERGNON P., « Le travail en prison dans quelques pays européens : du non-droit au droit aménagé » in *Bulletin de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, *ibidem*, p. 77

- AUVERGNON P. (dir.), *Droit du travail en prison : d'un déni à une reconnaissance ?*, Presses Universitaires de Bordeaux, Collection Droit, 2015

AUVERGNON P., « Travail en prison : proximités et écarts de solutions de quelques droits d'Europe » in *Droit du travail en prison : d'un déni à une reconnaissance ?*, *ibidem*, p. 14

AUVERGNON P., « Travail et droit en prison : d'un déni et de quelques questions » in *Droit du travail en prison : d'un déni à une reconnaissance ?*, *ibidem*, p. 14 à 17

AUVERGNON P. et PETIT F., « Travail pénitentiaire : les ressources du droit du travail » in *Droit du travail en prison : d'un déni à une reconnaissance ?*, *ibidem*, p. 187 à 195

BADEL M., « Les droits sociaux derrière les barreaux : aspects de protection sociale » in *Droit du travail en prison : d'un déni à une reconnaissance ?*, *ibidem*, p. 77 à 82

ISIDRO L. , « Le travail en prison à l'aune des exigences fondamentales de l'OIT » in *Droit du travail en prison : d'un déni à une reconnaissance ?*, *ibidem*, p. 158 à 168

LAVAUD-LEGENDRE B., « Le travail des détenus : réflexion sur la pertinence d'une saisine de la Cour européenne des droits de l'homme » in *Droit du travail en prison : d'un déni à une reconnaissance ?*, *ibidem*, p. 129

LEVADE A., « Constitutionnalité de l'absence de contrat de travail pour les personnes incarcérées : les raisons d'une déception » in *Droit du travail en prison : d'un déni à une reconnaissance ?*, *ibidem*, p. 99 à 109

ROUYÈRE A., « Droit du travail en prison. Point de vue depuis le droit administratif » in *Droit du travail en prison : d'un déni à une reconnaissance ?*, *ibidem*, p. 211

- ECKERT R. et TUFFERY-ANDRIEU J.-A. (dir.), *Le travail en prison, mise en perspective d'une problématique contemporaine*, Presses universitaires de Strasbourg, Collection Droit de l'entreprise, mars 2015

AUVERGNON P., « Travail en prison et droits des détenus : questions d’hier et d’aujourd’hui » in *Le travail en prison, mise en perspective d’une problématique contemporaine, ibidem*, p. 189

BOUQUET A., « Les enjeux contemporains du travail en prison » in *Le travail en prison, mise en perspective d’une problématique contemporaine, ibidem*, p. 222

RAPPORTS, COMPTES-RENDUS ET AVIS

CANIVET G., Rapport de la Commission Canivet sur l’amélioration du contrôle extérieur des établissements pénitentiaires de juillet 1999, La Documentation française, décembre 2000

Institut Montaigne/Fondation M6, Rapport « Travail en prison : préparer (vraiment) l’après », février 2018

LECERF J.-R., Rapport n°143 fait au nom de la commission des Lois constitutionnelles, de législation, du suffrage universel, du Règlement et d’administration générale sur le projet de loi pénitentiaire, 2008

LECERF J.-R. et BORVO COHEN-SEAT N., Rapport d’information n°629 fait au nom de la commission des lois et de la commission pour le contrôle de l’application des lois, déposé le 4 juillet 2012

LORIDANT P., Rapport d’information n°330 fait au nom de la commission des Finances, du contrôle budgétaire et des comptes économiques de la Nation enregistré le 19 juin 2002 à la Présidence du Sénat

MERMAZ L. et FLOCH J., Rapport n°2521 fait au nom de la commission d’enquête sur la situation dans les prisons françaises, enregistré à la Présidence de l’Assemblée Nationale le 28 juin 2000

TALANDIER J., Rapport « Travail et prison » du Conseil économique et social, Séances des 8 et 9 décembre 1987

TULKENS F., Rapport « Pour une nouvelle politique publique de prévention de la récidive - Conférence de consensus : principes d'action et méthodes » du jury de consensus remis au Premier ministre le 20 février 2013, La Documentation française, février 2013

Contrôleur Général des Lieux de Privation de Liberté, Avis du 22 décembre 2016 relatif au travail et à la formation professionnelle dans les établissements pénitentiaires, NOR : CPLX1702465V, Journal Officiel de la République Française, 9 février 2017

Avis sur la question pénitentiaire dans les outre-mer, NOR : CDHX1715075V, Journal Officiel de la République Française, 14 juin 2017

COLLOQUE

SCHMITZ (dir.), *Le droit à la réinsertion des personnes détenues*, dir. SCHMITZ J., Colloques et Essais, 2017

PARTIES DU COLLOQUE

ISIDRO L., « L'incapacité du régime actuel du travail en détention à préparer la réinsertion » in *Le droit à la réinsertion des personnes détenues*, *ibidem*, p. 82 à 89

SCHMITZ J., « Les contradictions de la loi pénitentiaire de 2009 » in *Le droit à la réinsertion des personnes détenues*, *ibidem*, p. 18

MBANZOULOU P., « Analyse de quelques vocables associés à la réinsertion sociale des personnes détenues » in *Le droit à la réinsertion des personnes détenues*, *ibidem*, p. 22 à 23

DISCOURS

MACRON E., Président de la République, Discours à l'École Nationale d'Administration Pénitentiaire, 6 mars 2018

THÈSES

GUILBAUD F. dir. LINHART D., *Des travailleurs en quête de liberté : sociologie du travail pénitentiaire*, , Thèse soutenue publiquement le 24 novembre 2008

HERZOG-EVANS M. dir. COUV RAT P., *La gestion du comportement du détenu. L'apparence légaliste du droit pénitentiaire*, Thèse soutenue en décembre 1994

ARTICLES

- Articles de doctrine

AUVERGNON P., « Travail pénitentiaire », *Répertoire de droit pénal et de procédure pénale*, Dalloz, novembre 2018, p. 46

CÉRÉ J.-P., « Le Conseil constitutionnel et le travail en prison : une occasion manquée ? », *Recueil Dalloz*, 22 octobre 2015, p. 2083-2085

CÉRÉ J.-P., « Travail en prison : réflexions sur une éventuelle application du code du travail », *Recueil Dalloz*, 21 mars 2013, p. 760

GUILBAUD F., « Contester et subir : formes et fondements de la critique sociale des travailleurs détenus », *Sociétés contemporaines*, 2012/3 n°87, p. 105

GUILBAUD F., « Le travail pénitentiaire : sens et articulation des temps vécus des travailleurs incarcérés » in *Revue française de sociologie*, 2008/4, vol. 49, p. 763-791

GUILBAUD F., AUVERGNON P., « Quarante ans d'emploi pénitentiaire : vers un droit des travailleurs détenus ? », *Cahiers de la sécurité*, avril-juin 2010, n°12, p. 196

KALICA E., « Le travail *prisonisé*. Le point de vue des détenus », *Déviance et Société*, 2015, vol. 39, n°2, p. 205

PASTOR J.-M., « Travail en prison : conditions d'opposabilité des modalités de rémunération », *Dalloz actualité*, 25 mars 2016

SCHMITZ J., « La rémunération du travail pénitentiaire : vers l'élaboration d'un statut du travailleur détenu ? À propos de la décision du Conseil d'État du 7 mars 2016, n° 380540 », *Droit administratif*, n°11, novembre 2016, p. 13-18

SCHMITZ J., « Question prioritaire de constitutionnalité - Droit du travail en prison : fin ou début de la réflexion sur l'absence d'un régime juridique ? », *Droit administratif*, n°2, février 2014, p. 14-19

VOISIN A., « La gestion mixte des services publics », *Regards croisés sur l'économie*, 2007/n°2, p. 168-175

- Articles de périodique

AUVERGNON P., propos recueillis par ANELLI L., « Comment réformer le travail en prison », in Observatoire international des prisons/Section Française, Revue *Dedans-Dehors*, n°98, décembre 2017, p. 33

FERRAN N., « Statut des travailleurs détenus : la dérobade du Conseil constitutionnel » in Revue *Dedans-Dehors*, *ibidem*, p. 26

CRÉTÉNOT M., « La servitude organisée » in Revue *Dedans-Dehors*, *ibidem*, p. 19.

DOCUMENTS ÉLECTRONIQUES

- Site internet du Conseil Constitutionnel
 - Conseil Constitutionnel, Décision n°2015-485 QPC, 25 septembre 2015
https://www.conseil-constitutionnel.fr/sites/default/files/as/root/bank_mm/decisions/2015485qpc/2015485qpc_ccc.pdf
 - Conseil Constitutionnel, Décision n°2013-320/321 QPC, 14 juin 2013
https://www.conseil-constitutionnel.fr/decision/2013/2013320_321QPC.htm

- Site internet du Sénat
 - Séance du 5 mars 2009 (compte-rendu intégral des débats)
<https://www.senat.fr/seances/s200903/s20090305/s20090305002.html>
 - Compte rendu de la commission des lois du mardi 16 décembre 2008 :
<https://www.senat.fr/compte-rendu-commissions/20081215/lois.html>
 - Présentation du projet de loi pénitentiaire n°495, 28 juillet 2008
<http://www.senat.fr/leg/pjl07-495.html>
 - Réponse du Ministère de la Justice à la question écrite avec réponse n° 10242, 30 janvier 2014
<https://www.senat.fr/questions/base/2014/qSEQ140110242.html>

- Site internet du Ministère de la Justice
<http://www.justice.gouv.fr/prison-et-reinsertion-10036/la-vie-en-detention-10039/le-travail-12001.html>

- Site internet du Bulletin Officiel du ministère de la Justice

Direction de l'Administration Pénitentiaire, Circulaire NOR : JUSE0040047C du 29 mai 2000, Plan d'Amélioration des Conditions de Travail et de l'Emploi (PACTE 2)

<http://www.justice.gouv.fr/bulletin-officiel/dap78.htm>

- *Site internet du Service Public*
<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2284>
<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F14153>

- *Site internet du Syndicat national des personnels de direction FO-Direction*
 - Projet de circulaire
<https://www.directeurs-penitentiaires.fr/images/pdf/circulaire-travail.pdf>
 - Critique de ce projet de circulaire par le Syndicat national des personnels de direction FO-Direction
<https://www.directeurs-penitentiaires.fr/index.php/les-dossiers/164-projet-de-circulaire-relatif-au-travail-des-personnes-detenees-une-bombe-a-retracement>

- *Site internet de l'Observatoire International des Prisons/Section Française*
GOUACHE M. et CRÉTÉNOT M., « Droit du travail en prison, l'enlèvement »
<https://oip.org/analyse/droit-du-travail-en-prison-lenlèvement>

- *Site internet de l'Association Nationale des Visiteurs de Prison*
Association Nationale des Visiteurs de Prison (ANVP), « La question du statut du travail des personnes détenues : le point sur la situation actuelle »
www.anvp.org/offres/doc_inline_src/58/Statut%2Bdu%2Btravail%2Bdes%2Bpersonnes%2BdE9tenues.pdf

- *Site internet de OpenEdition*
BAADER M. et SHEA E., « Le travail pénitentiaire, un outil efficace de lutte contre la récidive ? », *Champ pénal*, vol. 4, 2007
<https://journals.openedition.org/champpenal/684>

TABLE DE JURISPRUDENCE

- Cour Européenne des Droits de l'Homme, Grande chambre, Affaire « *Stummer contre Autriche* », Requête n°37452/02, 7 juillet 2011
- Conseil Constitutionnel, Décision n°2013-320/321 QPC, 14 juin 2013
- Conseil Constitutionnel, Décision n°2015-485 QPC, 25 septembre 2015
- Conseil d'État, Requête n°380540, 7 mars 2016
- Tribunal Administratif de Melun, Ordonnance n°1805924, 12 octobre 2018
- Tribunal Administratif de Melun, 1ère chambre, n°1504378, 26 mai 2017
- Tribunal Administratif de Grenoble, 1ère chambre, n°1501844 et 1503395, 13 avril 2017

TABLE DES MATIÈRES

Remerciements	
Abréviations	
Sommaire	
INTRODUCTION	p. 1
PARTIE 1 : L'acte d'engagement, un dispositif difficilement assimilable au contrat de travail	p. 6
Chapitre 1 : La raison d'être de l'introduction de l'acte d'engagement	p. 6
Section 1 – Le nécessaire encadrement juridique de la relation de travail pénitentiaire ..	p. 6
§1. Une « zone de non-droit » incompatible avec le travail pénitentiaire comme outil de réinsertion	p. 6
A. Le travail pénitentiaire, vecteur d'insertion et de réinsertion	p. 7
B. La nécessaire introduction d'un encadrement légal répondant aux ambitions du travail pénitentiaire	p. 8
§2. Le contrat de travail et l'acte d'engagement : des dispositifs répondant à des nécessités analogues	p. 10
A. La nécessaire légitimation du lien de subordination du détenu travaillant	p. 10
B. La nécessaire introduction de droits sociaux fondamentaux protégeant le détenu travaillant	p. 11
Section 2 – La consécration légale d'un dispositif autre que le contrat de travail	p. 12
§1. Un contrat de travail estimé inadapté au monde carcéral	p. 12
A. Des contraintes inhérentes à la détention et des enjeux sécuritaires primant l'objectif de réinsertion	p. 13
B. La crainte d'une fuite des concessionnaires prise en compte par le législateur	p. 14
§2. Le choix de l'instauration d'une formule intermédiaire : l'acte d'engagement	p. 15
A. La consécration légale et réglementaire d'une pratique marginale	p. 15
B. Une contractualisation délibérément mesurée de la relation de travail pénitentiaire ..	p. 17

Chapitre 2 : Les caractéristiques de l'acte d'engagement	p. 18
Section 1 – Un encadrement juridique pauvre en garanties substantielles	p. 18
§1. §1. La fixation des modalités régissant la relation de travail de la personne détenue	p. 18
A. L'encadrement juridique de la vie de la relation de travail pénitentiaire	p. 18
B. L'encadrement juridique de la rupture de la relation de travail pénitentiaire	p. 19
§2. L'absence de mention relative aux droits sociaux des personnes détenues travaillant ...	p. 20
A. L'absence de consécration de droits sociaux individuels pour le détenu travaillant .	p. 21
B. L'absence de consécration de droits collectifs pour le détenu travaillant	p. 22
Section 2 – L'utilité asymétrique de l'acte d'engagement	p. 23
§1. L'utilité centrale de l'acte d'engagement	p. 23
A. Un acte d'engagement récemment qualifié d'acte administratif faisant grief	p. 24
B. Des hésitations persistantes quant à la portée normative de l'acte d'engagement	p. 24
§2. §2. L'utilité collatérale de l'acte d'engagement	p. 26
A. L'utilité managériale de l'acte d'engagement	p. 26
B. L'utilité procédurale de l'acte d'engagement	p. 27
PARTIE 2 : L'acte d'engagement, un dispositif en mal de qualité	p. 29
Chapitre 1 : Une pratique de l'acte d'engagement de faible qualité	p. 29
Section 1 – Une pratique de faible qualité provoquée par une absence de priorisation du travail pénitentiaire	p. 29
§1. Un encadrement juridique déficient de l'acte d'engagement	p. 30
A. Un encadrement juridique infra-normé	p. 30
B. Un encadrement juridique imprécis	p. 31
§2. Une absence de priorisation du travail pénitentiaire	p. 32
A. Le travail pénitentiaire, une simple préoccupation politique	p. 32
B. Des juridictions peu téméraires en matière de travail pénitentiaire	p. 33
Section 2 – Une mise en œuvre chaotique des actes d'engagement dans les établissements en gestion mixte	p. 35
§1. Des prestataires privés impliqués dans la mise en œuvre des actes d'engagement ...	p. 35

A. La compétence du partenaire privé en matière d'édition des actes d'engagement	p. 35
B. La notification des actes d'engagement au détenu par le partenaire privé	p. 36
§2. La mise en œuvre des actes d'engagement, un bricolage juridique disparate selon les établissements	p. 37
A. Un écart manifeste entre la réglementation applicable et sa mise en œuvre	p. 37
B. L'exemple des modalités de rémunération comme mention obligatoire de l'acte d'engagement	p. 38
 Chapitre 2 : Une amélioration envisageable de l'acte d'engagement	p. 40
 Section 1 – Une amélioration envisageable au niveau local	p. 40
§1. Une mise en conformité de la pratique des actes d'engagement	p. 40
A. L'indispensable respect du minimum légal exigé	p. 40
B. Une intégration du contenu des fiches de poste dans l'acte d'engagement	p. 42
§2. Une homogénéité de la pratique des actes d'engagement	p. 43
A. Un suivi nécessaire de la pratique des actes d'engagement	p. 43
B. Un contrôle nécessaire de la pratique des actes d'engagement	p. 44
 Section 2 – Une amélioration envisageable au niveau national	p. 45
§1. L'option d'une amélioration caractérisée par la disparition de l'acte d'engagement	p. 45
A. L'introduction pure et simple du contrat de travail en détention	p. 46
B. L'introduction d'un contrat de travail adapté au milieu carcéral	p. 47
§2. L'option d'une amélioration globale de l'acte d'engagement impliquant un dialogue total	p. 48
A. Une amélioration impliquant la prise en compte des intérêts de tous les acteurs du monde carcéral	p. 49
B. Une amélioration vouée à l'échec en l'absence d'une volonté citoyenne éclairée	p. 50
 CONCLUSION	p. 51
 ANNEXES	p. 53
Annexe n°1	p. 54
Annexe n°2	p. 56
Annexe n°3	p. 57
Annexe n°4	p. 59

Annexe n°5	p. 62
Annexe n°6	p. 63
Annexe n°7	p. 64
Annexe n°8	p. 66
Annexe n°9	p. 68
Annexe n°10	p. 69
Index lexical alphabétique	p. 73
Bibliographie	p. 76
Table de jurisprudence	p. 84
Table des matières	p. 85

L'ACTE D'ENGAGEMENT

Résumé :

Les personnes détenues peuvent, en France, travailler en prison. Toutefois, l'article 717-3 alinéa 3 du Code de procédure pénale prévoit que : « *Les relations de travail des personnes incarcérées ne font pas l'objet d'un contrat de travail* ». Dans la volonté de rapprocher les pratiques du milieu carcéral et du milieu libre et de permettre au travail pénitentiaire de devenir un outil de réinsertion, la loi n°2009-1436 du 24 novembre 2009 a introduit, dans notre droit, un acte d'engagement. Ce document qui doit être signé par le chef de l'établissement pénitentiaire et la personne détenue remplace actuellement le contrat de travail en prison. Cependant, cet acte d'engagement ne ressemble en rien au contrat formalisant la relation de travail de tout salarié libre. De plus, il n'est pas correctement mis en œuvre dans les prisons du territoire national. A ce titre, il ne peut qu'être qualifié d' « *ersatz de contrat de travail* »²¹⁰.

Mots-clés : Acte d'engagement – Prison – Travail pénitentiaire – Loi pénitentiaire – Réinsertion – Droit du travail – Contrat de travail.

Abstract :

In France, prisoners can work in prison. However, Article 717-3 §3 of the french Code of Criminal Procedure states that the employment of prisoners is not subject to an employment contract. In order to get close the prison environment and outside world and to enable prison work to become a tool for reintegration, Law n°2009-1436 of 24 November 2009 introduced « l'acte d'engagement » into our law. This document which must be signed by the head of the prison and the prisoner himself replaces the employment contract in prison. However, this act bears no resemblance to the contract formalizing the employment relationship of any free employee and is not properly implemented on the national territory. As such, it can only be described as an *ersatz* of the employment contract²¹¹.

Keywords : Acte d'engagement – Prison – Prison work – Prison Act – Reintegration – Labor law – Employment Contract.

210 GUILBAUD F., « Contester et subir : formes et fondements de la critique sociale des travailleurs détenus », *Sociétés contemporaines*, vol. 87, n°3, 2012, p. 105.

211 *Ibidem*.