

Actualités Droits-Libertés du 14 mars 2013



CREDOF – Revue des Droits de l’Homme

Centre de Recherches et d’Études sur les Droits Fondamentaux
Université Paris Ouest Nanterre La Défense

DROIT DU TRAVAIL EN PRISON (Préambule de 1946, Convention n° 29 OIT, Art. 6 PIDESC) : Les détenus, des travailleurs libres ?

*par Lola Isidro**

La fin de l’année 2012 a été marquée par la dénonciation des conditions de vie déplorables des détenus en France. En ce début 2013, ce sont les conditions de travail de ces derniers qui font l’objet d’une attention particulière. De manière inédite, le conseil de prud’hommes de Paris s’est reconnu compétent et a décidé de requalifier en un contrat de travail la relation qui liait une détenue à une plateforme téléphonique. Parallèlement, dans une autre affaire, le conseil de prud’hommes de Metz a demandé à la Cour de cassation de transmettre au Conseil constitutionnel une question prioritaire de constitutionnalité (QPC) au sujet de la conformité du régime du travail en prison aux droits et libertés fondamentales des travailleurs. A cette occasion, le Défenseur des droits a déposé des observations au soutien de cette demande de transmission qui devrait être tranchée très prochainement par la Haute juridiction judiciaire. Autant de contentieux qui pourraient enfin donner l’occasion au droit du travail de franchir la porte des prisons.

Lire le texte intégral sur [le site de la Revue des Droits de l’Homme](#)

Une personne détenue peut-elle être un travailleur libre ? La question est au cœur de l’actualité juridique.

Quelques jours à peine après la tenue d’un grand colloque au Sénat, invitant à « [Défendre la cause des personnes détenues en justice](#) » (25-26 janvier 2013), **le conseil de prud’hommes (CPH) de Paris a, dans un jugement rendu le 8 février 2013, reçu la demande d’une détenue de la maison d’arrêt de Versailles tendant à voir sa relation avec une plateforme téléphonique, au service de laquelle elle avait été engagée en qualité de conseillère téléopératrice, requalifiée en contrat de travail.** L’enjeu en l’espèce résidait dans le versement, notamment, d’un rappel de salaires et d’indemnités de licenciement. Cette décision, au caractère inédit, fait suite à un jugement plus discret mais non moins important du conseil de prud’hommes de Metz, par lequel **ce dernier a [accepté de transmettre une question prioritaire de constitutionnalité \(QPC\) à la Cour de cassation.](#)** A la demande du requérant, détenu au centre pénitentiaire de Metz, **le CPH a demandé à la Cour de cassation** de transmettre au Conseil constitutionnel la QPC suivante : « *L’article 717-3 du code de procédure pénale en ce qu’il dispose que “les relations de travail des personnes incarcérées ne font pas l’objet d’un contrat de travail” porte-t-il atteinte aux droits et libertés garantis par la Constitution, et notamment aux droits garantis par les 5^{ème}, 6^{ème}, 7^{ème} et 8^{ème} alinéas du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 ?* ». Saisi de l’affaire, le Défenseur des droits (DDD) a publié, le 1^{er} mars 2013, [des observations au soutien de la demande de transmission.](#)

Afin d’en finir avec **une prison parfois décrite comme une « zone de non-droit du travail »** (1° – v. Conseil économique et social, « Travail et prison », avis 9 déc. 1987, RPDP, 1989), le jugement du CPH de Paris et la délibération du DDD invitent tous deux à **ouvrir les portes des prisons au droit du travail** (2°).

1°/- La prison, « zone de non-droit du travail »

Depuis [la loi pénitentiaire du 24 novembre 2009](#) (Loi n° 2009-1436), les détenus sont obligés, dans un **objectif de réinsertion**, d'exercer une activité ([Art. 27 de la loi](#)). Le travail en fait partie ([Art. R. 57-9-1 Code de procédure pénale](#)). Une telle activité professionnelle est gérée, dans les établissements en gestion publique, par les services pénitentiaires, et dans ceux en gestion mixte, par des prestataires privés réunis en « *groupements* ». Le travail peut alors s'effectuer selon trois régimes distincts ([Art. D. 433-1 CPP](#)). L'administration pénitentiaire et les groupements privés peuvent tout d'abord employer, pour leur propre compte, des détenus afin d'effectuer des activités d'entretien et de fonctionnement courant des établissements pénitentiaires dans le cadre du « *service général* ». Par ailleurs, certains établissements en gestion publique disposent d'un « *service de l'emploi pénitentiaire* » qui emploie des détenus pour des travaux industriels. Enfin, le régime de la **concession de main d'œuvre pénale** permet à l'administration pénitentiaire et aux groupements privés de conclure des **contrats avec des entreprises privées au service desquelles les détenus sont amenés à travailler**. C'est dans ce dernier cadre que les affaires en cause devant les CPH de Metz et de Paris ont surgi.

Ainsi présenté, le travail des détenus a-t-il vocation à être régi par les dispositions du code du travail ? Apportant une réponse à cette question, le **code de procédure pénale** ne souffre aucune équivoque : « **les relations de travail des personnes incarcérées ne font pas l'objet d'un contrat de travail** » ([Art. 717-3 CPP](#)), mais d'un simple « *acte d'engagement* » ([Art. R. 57-9-2 CPP](#)). Le travail des détenus relève donc d'un régime dérogatoire, ce qui exclut, sauf exception, toute application des dispositions du code du travail. Cela emporte des conséquences quant aux droits des détenus exerçant une activité professionnelle mais aussi quant à la compétence juridictionnelle en cas de différends nés de la relation de travail. En principe, et de prime abord, l'« *acte d'engagement* » liant le détenu à la seule administration pénitentiaire semble donc relever de la juridiction administrative, à l'instar des autres contentieux relatifs à la situation carcérale (v. entre autres CE, réf., 22 décembre 2012, [Section française de l'observatoire international des prisons et autres](#), N° 364584 et al. – [ADL du 27 décembre 2012](#))

Une telle situation juridique implique que les détenus exerçant une activité professionnelle ne jouissent pas des droits reconnus aux travailleurs (v. le [rapport d'activité 2011 du Contrôleur général des lieux de privation de liberté](#), cité par le DDD – Sur [le rapport 2012](#), v. [ADL du 5 mars 2013](#)).

Sur le plan des relations individuelles tout d'abord, les détenus ne peuvent prétendre au SMIC et aux congés payés, ils ne perçoivent pas d'indemnités en cas d'arrêt de travail pour cause de maladie non professionnelle ou d'accident du travail, et ils ne sont pas couverts par l'assurance chômage en cas de perte involontaire d'emploi. De même, les détenus ne sont pas embauchés et licenciés mais « *classés* » et « *déclassés* », si bien que toutes les règles de procédure et de fond, notamment celles relatives au principe de non-discrimination, encadrant la conclusion et la rupture du contrat sont écartées.

Sur le plan des relations collectives ensuite, l'absence de contrat de travail a pour conséquence de priver les détenus de toute représentation syndicale ainsi que d'écarter toute possibilité d'exercice du droit de grève. A l'inverse, l'action collective est pénalisée puisque, selon le code de procédure pénale, constituent des fautes disciplinaires le fait pour une personne détenue « *de participer à toute action collective de nature à perturber l'ordre de l'établissement* » (faute du deuxième degré – [Art. R. 57-7-2 7° CPP](#)) ainsi que « *d'entraver ou de tenter d'entraver les activités de travail* » (faute du troisième degré – [Art. R. 57-7-3 5° CPP](#)).

Une seule exception à l'exclusion des règles du droit du travail existe : elle concerne les dispositions relatives à l'hygiène et à la sécurité au travail. L'inspection du travail est, sur ce point uniquement, autorisée à intervenir en milieu carcéral, mais elle ne peut le faire de manière impromptue.

L'exclusion légale de l'existence d'un contrat de travail conduit les juridictions prud'homales, et plus largement les juridictions de l'ordre judiciaire, **à se déclarer incompétentes pour connaître des différends nés entre les détenus et les personnes les employant**. Les juridictions prud'homales ne pouvant connaître que des différends s'élevant à l'occasion d'un contrat de travail soumis aux dispositions du code du travail ([Art. L. 1411-1 Code du travail](#)), la Cour de cassation juge que les dispositions du code de procédure pénale justifient l'incompétence prud'homale ([Soc. 17 déc. 1996, pourvoi n° 92-44203](#)). Par ailleurs, seul le « *déclassement* », à savoir la fin de la relation de travail ayant pour conséquence une désinscription de la liste des effectifs des travailleurs du centre pénitentiaire, peut faire l'objet d'une contestation devant le juge administratif. Les refus d'emploi et les décisions de « *classement* » ne sont en revanche pas susceptibles de recours, sous réserve qu'il ne soit pas porté atteinte à des libertés et droits fondamentaux des détenus (CE, Ass., 14 déc. 2007, [Planchenault](#), n° 290420). Quant aux conditions de travail, elles ne peuvent faire l'objet d'aucune contestation judiciaire.

*

Alors que la jurisprudence relative à l'incompétence de la juridiction prud'homale était constante, les CPH de Metz et Paris s'en détachent. Ce faisant, ils reposent la question cruciale du droit du travail en prison (en 1979 déjà, le rapport de Jean-Pierre Hoss sur le travail pénitentiaire préconisait que la situation des détenus travailleurs relève d'un contrat de travail). Mais chacune des juridictions prud'homales emprunte un chemin différent pour résoudre ce dilemme contentieux. Tandis que le CPH de Paris apporte seul sa propre réponse, la juridiction messine s'en remet à la Cour de cassation et au Conseil constitutionnel, avec l'appui du Défenseur des droits.

*

2°/- Vers une ouverture des portes des prisons au droit du travail

Pour paraphraser la Cour européenne des droits de l'homme (v. Cour EDH, Ch. 28 juin 1984, [Campbell et Fell c. Royaume-Uni](#), Req. n° 7819/77 § 69 ; Cour EDH, G.C. 17 septembre 2009, [Enea c. Italie](#), § 105, Req. n° 74912/01 – [ADL du 17 septembre 2009](#)), le droit du travail saurait-il s'arrêter aux portes des prisons ? Est-il une raison qui permet de priver les détenus de la protection du droit du travail ? Ces questions sont naturellement complexes et riches de nombreuses implications. Mais à l'aune notamment de l'argumentation du conseil de prud'hommes de Paris et de celle du Défenseur des droits, une réponse négative semble pouvoir être forgée. En effet, le travail en prison peut aisément être qualifié de travail subordonné (A) pouvant même confiner, à certains égards, à du travail forcé (B).

A – Le travail en prison : du travail subordonné

Le travailleur détenu peut-il être traité différemment du travailleur subordonné ? **Le jugement du CPH de Paris comme la délibération du DDD reconnaissent une atteinte au principe d'égalité**, sur deux fondements distincts qui s'expliquent par le contexte juridictionnel des décisions : la Convention européenne des droits de l'homme d'une part, le bloc de constitutionnalité d'autre part. Pour la juridiction du travail comme pour l'autorité indépendante, les travailleurs détenus sont dans la même situation que les travailleurs subordonnés et doivent, ce faisant, être traités de la même manière que ces derniers, aucune raison d'intérêt général ne permettant par ailleurs de déroger à l'exigence d'égalité. Récemment, à une étroite majorité de dix voix contre sept, la Grande Chambre de la Cour européenne des droits de l'homme a pourtant jugé différemment. A ses yeux, « *le travail pénitentiaire diffère à de nombreux égards du travail des salariés ordinaires* » et « *la situation [qui en résulte pour le détenu] est très éloignée de la relation employeur/salarié ordinaire* », de sorte qu'un « *détenu exerçant un travail [...] ne se trouv[e] pas dans une situation comparable à celle des salariés ordinaires* » (v. Cour EDH, G.C. 7 juillet 2011, [Stummer c. Autriche](#), Req. n° 37452/02, § 93 – [ADL du 13 juillet 2011](#)). Tout au plus les juges européens ont-ils admis que du point de vue de « *la nécessité d'un système de prévoyance pour les personnes âgées* », un « *détenu exerçant un travail se trouv[e] bien] dans une situation comparable à celle des salariés ordinaires* » (§ 95). Mais cette analogie n'a

pas été plus loin, la Cour ayant admis – de façon contestable – qu'un Etat puisse exclure les détenus travaillant en détention du régime général de la sécurité sociale (Cour EDH, G.C. 7 juillet 2011, [Stummer c. Autriche](#), Req. n° 37452/02 – [ADL du 13 juillet 2011](#)). Les instances françaises ne s'alignent pas sur cette jurisprudence.

Le CPH de Paris tout d'abord, invité à apprécier la conventionalité des dispositions du code de procédure pénale, s'appuie sur un fondement pour le moins audacieux : [le protocole n° 12 à la Convention européenne des droits de l'homme](#). La France n'a en effet pas ratifié le texte qui pose un principe général d'interdiction de la discrimination dans la « *jouissance de tout droit* » prévu par la loi (v. la première application de cette clause générale de non-discrimination : Cour EDH, G.C. 22 décembre 2009, [Sejdić et Finci c. Bosnie-Herzégovine](#), Req. n°s 27996/06 et 34836/06 – [ADL du 26 décembre 2009](#)). Selon le CPH, il s'applique néanmoins « *en raison de l'applicabilité de la jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme* ». Le conseil est alors amené à vérifier qu'il y a une différence de traitement et si cette dernière repose sur une justification objective et raisonnable.

Quant au DDD, le principe constitutionnel d'égalité constitue la pierre angulaire de son argumentation au soutien de la transmission de la QPC. Moyen incontournable dans le cadre du contrôle de constitutionnalité, *a priori* comme *a posteriori* (Ferdinand Melin-Soucramanien, « [Une constante : la place prééminente du principe d'égalité](#) », communication à la 2^{ème} journée d'étude toulousaine sur la QPC, 1^{er} juin 2012 – Vidéo), l'atteinte au principe d'égalité fait l'objet d'un examen attentif. Reprenant le raisonnement habituel du Conseil constitutionnel, le DDD pose la question de savoir si la non-application du droit du travail aux détenus exerçant une activité professionnelle découle de la prise en compte par le législateur d'une différence de situation ou d'une raison d'intérêt général qui seraient en rapport direct avec l'objet de la loi, en l'occurrence l'article [717-3 du code de procédure pénale](#).

L'appui sur le principe d'égalité invite à comparer la situation des détenus exerçant une activité professionnelle et celle des travailleurs subordonnés. Sont-ils dans des situations différentes qui pourraient justifier un traitement différent ? La jurisprudence de la Chambre sociale de la Cour de cassation permet de donner une réponse claire à la question. Selon cette dernière, « *l'existence d'une relation de travail ne dépend ni de la volonté exprimée par les parties ni de la dénomination qu'elles ont donnée à leur convention mais des conditions de fait dans lesquelles est exercée l'activité des travailleurs* » (Soc. 19 déc. 2000, [Labbane](#), n° 98-40572, GADT n° 3), lesquelles doivent traduire l'existence, entre le travailleur et la personne qui l'emploie, d'un lien de subordination « *caractérisé par l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de son subordonné* » (Soc. 13 nov. 1996, [Société générale](#), n° 94-13187, GADT n° 2). Les juges en droit du travail adoptent ainsi une approche réaliste des situations, plus précisément de l'opération de qualification (Benoît Géniaut, « Le contrat de travail et la réalité », *RDT* 2013. 90). **Dans le cas des détenus, peu importe qu'ils soient engagés dans le cadre d'une convention dénommée « acte » ou « support d'engagement », dès lors qu'une prestation de travail, une rémunération et un lien de subordination peuvent être identifiés, l'existence d'un contrat de travail est avérée et le droit du travail s'applique.** C'est ce qu'examinent le conseil de prud'hommes de Paris et le Défenseur des droits.

En l'espèce, si l'existence d'une prestation de travail et d'une rémunération, si infime soit-elle, ne fait pas débat, l'identification d'un lien de subordination pourrait paraître moins évidente. La concession de main-d'œuvre pénale prend en effet place dans le cadre d'une relation triangulaire entre le détenu, l'entreprise privée et l'administration pénitentiaire dans les locaux de laquelle s'exécute le travail. **Les conseillers prud'hommes et le DDD ne s'embarrassent cependant pas de cette organisation, reconnaissant implicitement que l'administration pénitentiaire ne peut faire écran.** Dès lors que l'entreprise décide de la prestation que doit fournir le détenu et qu'elle en contrôle l'exécution, jusqu'à user d'un pouvoir disciplinaire si elle considère que le détenu a commis une faute dans l'exécution de son travail, elle doit être considérée comme l'employeur du détenu travailleur (« *dans des conditions particulières* », ajoute la juridiction parisienne – nous ne pensons pas qu'il faille voir dans cette expression plus qu'une simple description de la réalité). Le cas de la détenue dans

l'affaire jugée par le CPH de Paris est à cet égard édifiant : les termes du « *support d'engagement* », rappelés par le conseil, révèlent l'existence d'un pouvoir de direction et de contrôle. De plus, le « *déclassement* » de la détenue, à la demande de la plateforme téléphonique, pour avoir passé un appel personnel au cours de son travail, est la preuve de l'exercice d'un pouvoir de contrôle et de sanction. **Les trois critères du contrat de travail étant réunis, le droit du travail a vocation à s'appliquer.**

Dès lors, les détenus doivent se voir accorder tous les droits reconnus aux travailleurs, ce que rappelle le DDD. Il s'agit, au premier chef, de ceux énoncés dans le Préambule de la Constitution de 1946 – droit d'obtenir un emploi (alinéa 5), droit à l'action syndicale (alinéa 6), droit de grève (alinéa 7), droit de participer à la détermination collective des conditions de travail (alinéa 8), droit à la protection sociale (alinéa 11). Et ce, que le travail soit exécuté dans les locaux pénitentiaires ou à l'extérieur. A cet égard, le DDD relève en effet l'exception prévue par l'[article 717-3 du code de procédure pénale](#) qui dispose qu'il peut être dérogé au principe selon lequel « *les relations de travail des personnes incarcérées ne font pas l'objet d'un contrat de travail* », « *pour les activités exercées à l'extérieur des établissements pénitentiaires* ». Il souligne cependant que l'exception ne fait en réalité que confirmer l'applicabilité du droit du travail. En effet, **comment expliquer qu'un même travail fourni par un même détenu soit susceptible de faire l'objet d'un contrat de travail s'il est exécuté en dehors de l'établissement pénitentiaire, mais se voit automatiquement dénier cette nature à partir du moment où il est fourni dans l'enceinte d'une maison d'arrêt ? L'exception infirme donc la règle.** Elle révèle en outre que l'éviction du droit du travail des murs de la prison ne repose sur aucune raison d'intérêt général, achevant de démontrer l'atteinte au principe d'égalité.

Comme le rappelle le DDD, « *les travaux parlementaires révèlent que lors de l'examen du projet de loi pénitentiaire de 2009, le maintien de l'interdiction de conclure un contrat de travail pour régir les relations de travail des personnes détenues exerçant en milieu pénitentiaire est apparu opportun en raison des avantages financiers pour les entreprises, "qui perdraient tout intérêt à contracter avec l'administration pénitentiaire" et que "le principe d'un contrat de travail de droit privé appliqué aux personnes détenues, au demeurant, [avait] soulevé une forte opposition du monde de l'entreprise" ».* **Loin de toute considération d'intérêt général, des intérêts économiques particuliers, ceux des entreprises contractantes, expliquent donc l'éviction du droit du travail des murs de la prison.** Le travail en prison est en effet synonyme pour ces entreprises de travail à moindre coût permettant une « *délocalisation sur place* » avantageuse (v. Entretien avec Gonzague Rambaud : Aline Leclerc, « [Le travail en prison, une délocalisation sur place](#) », in [Le Monde](#), 12 février 2010).

L'atteinte au principe d'égalité apparaît donc manifeste. Ni différence de situation ni raison d'intérêt général ne justifie la mise à l'écart du droit du travail. L'objectif principal mis en avant par le législateur, à savoir la réinsertion sociale et professionnelle des détenus, ne saurait venir tempérer cette conclusion, bien au contraire.

B – Le travail en prison : du travail forcé ?

Dès lors que la majorité des détenus – que ces derniers purgent une courte peine ou bénéficient d'une remise de peine – a vocation à recouvrer sa liberté, **l'objectif de réinsertion sociale et professionnelle est légitime.** Au premier regard, une telle finalité pourrait être de nature à conférer au travail en détention une dimension spécifique, au point éventuellement de justifier une différence de traitement. C'est ainsi que la Cour européenne des droits de l'homme avait raisonné en jugeant que « *le travail pénitentiaire poursuit un objectif essentiel de réinsertion et revêt un caractère obligatoire, [...] caractéristiques [qui] distingu[ent] la situation du [détenu travaillant en détention] de celle des salariés ordinaires* » (Cour EDH, G.C. 7 juillet 2011, [Stummer c. Autriche](#), Req. n° 37452/02, § 92 – [ADL du 13 juillet 2011](#)). **Mais encore faudrait-il que cette spécificité ne serve pas à justifier un traitement moins favorable et, corrélativement, que l'objectif affiché de réinsertion sociale et professionnelle soit effectivement poursuivi.**

Or, il est permis d'en douter, comme le mettent en exergue la décision du CPH de Paris et la délibération du DDD. Le travail en prison, en raison de son statut dérogoratoire, n'est tout d'abord pas

valorisant pour la personne du détenu. Dans le même sens, il n'est pas valorisable en dehors du milieu pénitentiaire. Enfin, le travail comme dispositif de réinsertion professionnelle se révèle être davantage un outil de gestion des détenus qu'un instrument mis en œuvre dans l'intérêt de ces derniers. Ce faisant, **la situation des travailleurs détenus va à l'encontre de l'objectif de travail décent** promu par divers textes internationaux, notamment ceux adoptés sous l'égide de l'Organisation internationale du travail (OIT), **et porte atteinte à la dignité des personnes détenues**, en contradiction notamment avec l'alinéa 1^{er} du Préambule de la Constitution de 1946, **jusqu'à poser la question du travail forcé.**

Pour l'OIT, « la notion de travail décent résume les aspirations de tout travailleurs », celles-ci comprenant notamment la « possibilité d'exercer un travail productif et convenablement rémunéré ». Le travail en prison met à mal de telles aspirations. Si, en principe, « les rémunérations du travail doivent se rapprocher autant que possible de celles des activités professionnelles extérieures afin notamment de préparer les détenus aux conditions normales du travail libre » ([Art. D. 433 CPP](#)), la rémunération nette des travailleurs détenus a été évaluée en moyenne à 318€ par mois (chiffre de 2010, v. le [rapport 2011 de l'OIP sur les conditions de détention en France](#)). De plus, alors que la loi pénitentiaire de 2009 a prévu des taux de rémunération indexés sur le SMIC (art. D. 432-1 CPP), dans les faits les détenus exerçant une activité manuelle sont bien souvent payés à la pièce, circonstance excluant tout espoir de « travail productif ». La situation du détenu messin dans l'affaire objet de la QPC est exemplaire : **sa rémunération de 3,13€ de l'heure**, inférieure de surcroît au taux prévu à [l'article D. 432-1 du code de procédure pénale](#), **ne pouvait, comme le constate le DDD, « assurer un niveau de vie décent »**. Dans ce contexte, la perspective d'une réinsertion sociale à la sortie de prison apparaît vaine, les sommes gagnées permettant tout au plus de vivre pendant le temps de la détention, et non après cette dernière. Le DDD le résume bien : « *La majorité des détenus se trouve dans une situation matérielle très précaire. Le travail proposé en prison constitue souvent l'unique source de revenu leur permettant de subvenir à leurs besoins de première nécessité, et à ceux de leur famille, de rembourser les frais induits par la défense, d'indemniser les victimes, et de payer les éventuelles amendes.* »

De même, la situation du travail en prison rend illusoire l'objectif de réinsertion professionnelle. Outre que **les travaux confiés aux détenus sont non qualifiés (travaux de manutention, à la chaîne...)** et **ne sont donc pas susceptibles d'être valorisés**, « **en ne préparant pas le travailleur détenu à exercer son activité professionnelle dans des conditions comparables au travail en milieu libre** », ils vont à l'encontre de l'objectif de réinsertion professionnelle, ainsi que le souligne le DDD. Ce faisant, c'est le travail décent comme « *possibilité de s'épanouir* », selon les mots de l'OIT, qui s'en trouve nié.

Comment, dans ces conditions, imaginer que les détenus consentent librement à l'exercice de telles activités ? La question est soulevée par le DDD qui s'en remet aux analyses du Contrôleur général de lieux de privation de liberté. Ce dernier, dans son rapport de 2011, relève le lien qui est fait entre l'exercice d'une activité professionnelle et la durée de la peine. Le DDD poursuit en remarquant qu'« *il paraît difficile de soutenir qu'une personne détenue qui se trouve dans une situation d'une particulière vulnérabilité puisse consentir librement à effectuer un travail alors que l'accès à l'emploi et les conditions d'exercice d'une activité professionnelle sont fixées unilatéralement par l'administration pénitentiaire, et que les activités de travail sont prises en compte pour l'appréciation des gages de réinsertion et de bonne conduite des condamnés (article 717-3 alinéa 1).* » **Se pose alors la question de la qualification du travail en prison de travail forcé.** Ce dernier est l'objet de la [Convention n° 29 de l'OIT de 1930](#), ratifiée par la France en 1937. Ce texte est mobilisé à la fois par le DDD et le CPH de Paris.

Les deux instances rappellent que le travail pénitentiaire fait partie des exceptions au principe de l'interdiction du travail forcé (art. 2 §2 c)) lequel est défini comme « *tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré* » (art. 2-1). Toutefois, elles soulignent que cette exception ne peut être retenue qu'« *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 particuliers, compagnies ou personnes morales privées* ». Or, cela est précisément la situation qui résulte de la concession de

main-d'œuvre pénale qui fait l'objet des espèces en cause. Les conseillers prud'homaux sont donc amenés à conclure à la violation de la Convention n° 29 de l'OIT.

Le DDD poursuit quant à lui plus en avant l'analyse en faisant référence à un rapport de l'OIT ([Les normes internationales au travail. Une approche globale](#), 2001). Dans ce dernier, l'OIT explique à quelles conditions les détenus peuvent exceptionnellement être mis à la disposition d'employeurs privés. Outre que le travail doit présenter un certain nombre de garanties – non définies dans le rapport – relatives notamment au salaire et à la protection sociale, il doit être « *réellement volontaire* », les détenus devant s'être « *offerts de plein gré et sans la menace d'une peine quelconque, y compris la perte d'un droit ou avantage* », sous peine, autrement, de constituer du... travail forcé. Or, le DDD, reprenant le rapport de l'OIT, met en évidence **la quasi impossibilité, compte tenu des circonstances dans lesquelles le travail prend place en milieu pénitentiaire, que ce dernier soit « réellement volontaire »**. C'est ainsi qu'il est conduit à considérer que « *le moyen selon lequel le régime applicable aux travailleurs détenus exerçant leur activité en prison tel qu'il résulte de l'article 717-3 du code de procédure pénale porte atteinte au principe de sauvegarde de la dignité de la personne humaine apparaît sérieux et doit être soumis à l'examen du Conseil constitutionnel.* » La non-conformité au [Pacte international des Nations Unies relatifs aux droits économiques, sociaux et culturels](#), dont [le protocole facultatif](#) a récemment été ratifié par la France ([ADL du 10 février 2013](#)) ajoute à l'argumentation. En particulier, le CPH de Paris évoque une violation de l'article 6 du PIDESC qui protège « *le droit qu'a toute personne d'obtenir la possibilité de gagner sa vie par un travail librement choisi ou accepté* ».

*
* *

Nombreux sont les fondements mobilisés et mobilisables pour remettre en cause l'éviction du droit du travail du milieu carcéral et enfin reconnaître le travail en prison. Soutenus par le DDD, les juges prud'homaux, en recevant les requêtes de détenus, ont également mis en œuvre le droit de ces derniers à un recours juridictionnel effectif ([décision n° 99-416 DC du 23 juillet 1999](#), citée par le DDD) qui, sous l'empire de la législation actuelle, est réduit à la portion congrue. Il reste à voir si la Cour de cassation et, plus encore, le Conseil constitutionnel, entendront se rallier à ce mouvement visant à décroiser la prison.

Conseil de prud'hommes de Paris, 8 février 2013, RG n° F 11/15185

Défenseur des Droits, n° MLD 2013/26, 1^{er} mars 2013, [Observations devant la Cour de cassation au soutien d'une demande de transmission d'une question prioritaire de constitutionnalité \(n° Q12-40.104\) au Conseil constitutionnel \(soumise par le Conseil de prud'hommes de Metz\)](#)

Pour citer ce document :

Lola Isidro, « [Droit du travail en détention : Les détenus, des travailleurs libres ?](#) » [PDF] in [Lettre « Actualités Droits-Libertés » du CREDOF](#), 14 mars 2013.

* Lola Isidro est doctorante contractuelle en droit privé (Université de Paris Ouest Nanterre La Défense - Institut de Recherche Juridique sur l'Entreprise et les Relations Professionnelles)

[Les Lettres « Actualités Droits-Libertés » \(ADL\) du CREDOF \(pour s'y abonner\) sont accessibles sur le site de la Revue des Droits de l'Homme \(RevDH\) – Contact](#)