



ASSEMBLÉE NATIONALE

13ème législature

détenus

Question écrite n° 108914

Texte de la question

M. Patrice Verchère attire l'attention de M. le garde des sceaux, ministre de la justice et des libertés, sur les conditions de travail des détenus dans les prisons. À l'occasion des 6e rencontres parlementaires sur les prisons, un état des lieux du travail en prison a été réalisé et le bilan est peu satisfaisant. En effet, les détenus ne bénéficient pas de toutes les garanties offertes par le code du travail. À titre d'exemple, aucun contrat de travail ne régit aujourd'hui les relations entre l'employeur et le détenu. Certaines entreprises profitent de ces vides juridiques pour imposer leurs règles. On a ainsi appris que certains détenus étaient payés 93 centimes de l'heure ou que l'on promettait 2,26 euros de l'heure à d'autres et qu'ils n'ont obtenu, au final, que 1,13 euro de l'heure. Si, d'un point de vue économique, cette situation semble bénéfique, elle paraît discutable au regard de notre démocratie. Il lui demande donc quelles sont les mesures que le Gouvernement entend adopter pour mieux encadrer le travail en milieu carcéral.

Texte de la réponse

La loi n° 2009-1436 du 24 novembre 2009 pénitentiaire et ses décrets d'application contiennent plusieurs dispositions qui encadrent mieux le travail en milieu carcéral. Tout d'abord, si cette loi n'a pas modifié l'alinéa 3 de l'article 717-3 du code de procédure pénale qui édicte que « les relations de travail des personnes incarcérées ne font pas l'objet d'un contrat de travail », elle prévoit un cadre juridique sui generis pour le travail en milieu carcéral. En effet, l'article 33 de la loi pénitentiaire dispose que « 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. 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. » Le contenu de l'acte d'engagement est précisé par l'article R. 57-9-2 du code de procédure pénale, inséré par le décret n° 2010-1634 du 23 décembre 2010 : « préalablement à l'exercice d'une activité professionnelle par la personne détenue, l'acte d'engagement, signé par le chef d'établissement et la personne détenue, prévoit notamment la description du poste de travail, le régime de travail, les horaires de travail, les missions principales à réaliser et, le cas échéant, les risques particuliers liés au poste. Il fixe la rémunération en indiquant la base horaire et les cotisations sociales afférentes. » Ainsi, l'acte d'engagement permet de reconnaître les personnes détenues comme étant sujets de droit ; il engage chacun des signataires, en l'occurrence le chef d'établissement et la personne détenue. L'existence de ce document permet également de définir les droits et obligations de la personne détenue au regard de l'emploi qu'elle occupe, et de fixer les éléments relatifs à l'organisation et aux conditions de travail. S'agissant en particulier de la rémunération du travail pénitentiaire, l'article 32 de la loi pénitentiaire prévoit qu'elle ne peut être inférieure à un taux horaire fixé par décret et indexé sur le salaire minimum de croissance. Cet article précise également que ce taux peut varier en fonction du régime sous lequel les personnes détenues sont employées. Ces taux minima de rémunération sont énumérés à l'article D. 432-1, créé par le décret n° 2010-1635 du 23 décembre 2010 : 45 % du salaire minimum interprofessionnel de croissance pour les activités de production ; 33 % du salaire minimum interprofessionnel de croissance pour le service général, classe 1 ; 25 % du salaire minimum

interprofessionnel de croissance pour le service général, classe 2 ; 20 % du salaire minimum interprofessionnel de croissance pour le service général, classe 3. La répartition des emplois entre les différentes classes du service général est précisée par l'arrêté du 23 février 2011, elle est déterminée en fonction du niveau de qualification ou de compétences qu'exige leur exécution, à savoir : classe 1 : postes d'ouvrier qualifié ayant de bonnes connaissances professionnelles et pouvant faire preuve d'autonomie et de responsabilité au niveau de leur poste de travail ; classe 2 : postes d'appui aux professionnels qualifiés qui nécessitent des compétences particulières ou des connaissances professionnelles de base, acquises par formation et/ou expérience ; classe 3 : postes constitués de tâches simples ne requérant pas de connaissances professionnelles particulières, sur lesquels la productivité et le savoir-faire peuvent être acquis rapidement.

Données clés

Auteur : [M. Patrice Verchère](#)

Circonscription : Rhône (8^e circonscription) - Union pour un Mouvement Populaire

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 108914

Rubrique : Système pénitentiaire

Ministère interrogé : Justice et libertés

Ministère attributaire : Justice et libertés

Date(s) clé(s)

Question publiée le : 17 mai 2011, page 4974

Réponse publiée le : 30 août 2011, page 9421