



**MINISTÈRE
DE LA JUSTICE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*



Jean-Luc NOLL
Président de l'ACPF
13 rue Georges Boutin
44400 REZE

Objet : réponses à vos courriers relatifs au travail pénitentiaire

Paris le 30 mars 2022

Monsieur le Président,

vous m'avez adressé, ces derniers jours, différents courriers reprenant des interrogations que nous avons pu partager et auxquelles réponses vous avez été apportées. Certaines de vos lettres, dont vous avez souhaité offrir une large diffusion auprès d'acteurs et de partenaires qui n'ont pas directement pris part à nos échanges, comportent en outre des affirmations qui ne sont pas vérifiées alors même que nous avons précédemment porté à votre connaissance les éléments d'informations utiles.

Vous trouverez, ci-après, des réponses écrites qui reprennent de manière synthétique et sans prétendre à l'exhaustivité certains des échanges moins formalisés que nous avons pu avoir.

La réforme du travail pénitentiaire fait suite à un engagement du Président de la République rappelé à l'école nationale d'administration pénitentiaire le 6 mars 2018. A cette occasion, il a souhaité « que le droit du travail, en étant adapté évidemment à la réalité et aux contraintes de la prison, puisse s'appliquer aux détenus ». Il précisait par ailleurs qu'un lien contractuel devait être créé « avec des garanties qui s'y attachent » afin qu'il soit mis un terme à « l'acte unilatéral avec la négation de tous les droits ».

C'est dans cet esprit que les travaux préparatoires à cette réforme, auxquels vous avez été associés, y compris par la Représentation Nationale, ont abouti à la création du contrat d'emploi pénitentiaire et à l'ajout de droits sociaux, dès lors qu'ils sont utiles à l'insertion des personnes confiées au service public pénitentiaire. Ces travaux ont notamment pris en compte les réussites et difficultés rencontrés par nos voisins européens dans l'évolution du travail en détention qu'ils ont pu, pour certains d'entre eux, mener bien avant nous. Vous citez notamment l'exemple italien que vous ne souhaitez pas reproduire. Nous partageons votre constat : l'évolution du travail pénitentiaire chez nos voisins transalpins, qui s'est

opérée en conséquence d'un arrêt-pilote de la Cour européenne des droits de l'homme (CEDH), a engendré un rapprochement très important de leur droit commun du travail, obligeant les entreprises présentes en détention à appliquer directement de nombreuses dispositions du code du travail. En effet, le contrat de travail classique, la rémunération, la couverture sociale, les congés payés sont désormais en vigueur dans les détentions italiennes et les personnes détenues se voient appliquer l'ensemble des droits et obligations liés à une relation de travail ordinaire.

Vous l'aurez constaté, les dispositions normatives contenues dans la loi pour la confiance dans l'institution judiciaire se rapprochent par endroit seulement et toujours de manière moins contraignante de celles du code du travail auquel aucun renvoi nouveau n'est opéré. C'est donc pour partie au regard de cet exemple italien qui a vu de nombreuses entreprises quitter le milieu pénitentiaire et en s'inspirant plus volontiers du système espagnol, dont les résultats au regard de l'objectif d'accroissement du travail en détention semblent plus probants (37% de la population détenues travaillant en production), qu'a été construite la nouvelle relation de travail résultant des termes de la loi précitée. Le contrat d'emploi pénitentiaire, à l'instar de ce que nos voisins ibériques appellent « relation spéciale de travail », est un contrat *sui generis* de droit public qui ne peut être assimilé à un contrat de travail dont il s'écarte largement pour tenir compte des contraintes inhérentes à la détention et de la finalité même du travail en détention : préparer l'insertion ou la réinsertion professionnelle et sociale de la personne détenue en créant les conditions de son employabilité.

Vous m'avez par ailleurs fait part de votre incompréhension au sujet de documents que l'ATIGIP a pu diffuser pour accompagner cette réforme, incompréhension que vous avez immédiatement relayée aux services déconcentrés de l'administration pénitentiaire, sans nous laisser le temps d'y répondre.

La potentielle prise en compte de la baisse d'activité qui vous a été présentée à plusieurs reprises correspond, dans son esprit, aux dispositifs de chômage partiel et de chômage technique prévus par le code du travail. Ils ont, cependant, été adaptés aux réalités de la détention pour permettre plus de souplesse dans leur exécution avec un délai de réponse de l'administration prévu à ce stade à cinq jours (contre quinze dans le code du travail). Cette modalité, qui répond à un événement de nature économique auquel l'entreprise ou la structure implantée en détention doit faire face (perte d'un client, évolution défavorable du carnet de commande, etc.), n'est bien entendu pas adaptée à la gestion de la fluctuation quotidienne de vos productions telles que vous les décrivez dans votre courrier. D'autres dispositifs, comme le régime aménageable, ont pu vous être expliqués pour ce faire.

Vous affirmez, encore, que la rupture anticipée de la période d'essai entraînerait un paiement de la personne détenue alors qu'elle ne serait pas sur son poste de travail. Une fois de plus, il s'agit ici d'un dispositif allégé par rapport à celui existant au terme du code du travail avec un délai de prévenance unique de 24h, quel que soit la durée du contrat. Si pendant cette période de 24h, la personne détenue ne se rend plus sur son poste de travail, son absence ne sera pas rémunérée.

De la même façon, en cas de résiliation du contrat d'emploi pénitentiaire, une période d'échanges contradictoires a été ménagée mais dont la durée est très limitée (et en tout état de cause nettement inférieure à celle instituée par le code du travail pour une même nature d'événement). Si pendant cette période, la personne détenue ne se rend pas sur son poste de travail, en raison par exemple d'une mesure préventive de suspension, elle ne sera pas rémunérée.

Je vous confirme que vous n'aurez en aucun cas à rémunérer les personnes détenues qui ne sont pas présentes sur leur poste de travail. Il est donc inexact d'affirmer que des personnes détenues resteront en cellule tout en étant rémunérées.

A plusieurs reprises, dans vos courriers et à l'occasion de diverses communications, vous évoquez une réponse de l'ATIGIP sur un cas concret qui aboutirait à augmenter de 24% le coût du travail. Comme je vous l'ai rappelé le 22 mars dernier, cette information n'est pas avérée et aucune communication de l'ATIGIP n'a fait état d'une augmentation du coût du travail. Je vous appelle instamment à cesser la diffusion de cette information erronée auprès des services déconcentrés et partenaires de l'administration pénitentiaire.

En l'espèce, M. Morel, membre du bureau de votre association, nous a soumis le 31 janvier dernier, en sa qualité de directeur général de Façon Ouest, un cas concret. Ce cas nous a été présenté afin que l'équipe de l'ATIGIP puisse accompagner le partenaire considéré dans la mise en œuvre de la réforme. Nous avons eu un échange téléphonique avec Monsieur MOREL le 16 février à ce sujet, qu'il a pu poursuivre avec mes collaborateurs les jours suivants. L'exemple retenu se résumait très exactement aux éléments du courriel que je reproduis ci-après :

12 à 18 bacs par tranche de 5h (moyenne de travail par jour) par opérateur

copie écran de l'échange de mail

Semaine 1 // Lundi (4 opérateurs – 20h), Mardi (aucun opérateur), Mercredi (4 opérateurs – 20h), Jeudi (3 opérateurs – 15h), vendredi (aucun opérateur) > 55h

Semaine 2 // Lundi (8 opérateurs – 40h), Mardi au vendredi (aucun opérateur) > 40h

Semaine 3 // Lundi (8 opérateurs – 40h), Mardi (7 opérateurs – 35h), Mercredi (8 opérateurs – 40h), jeudi (4 opérateurs – 20h), Vendredi (8 opérateurs – 40h) > 175h

Semaine 4 // Aucune activité

Besoin en heures (moyenne sur 4 semaines) : 67,5h

8 opérateurs avec contrat aménageable de 10h sur une période de référence de 6 mois

Opérateur 1 : 10h – 5h – 25h – 0h (moyenne sur 4 semaines : 10h)

Opérateur 2 : 15h – 5h – 25h – 0h (moyenne sur 4 semaines : 11,25h / surplus 1,25h)

Opérateur 3 : 15h – 5h – 25h – 0h (moyenne sur 4 semaines : 11,25h / surplus 1,25h)

Opérateur 4 : 15h – 5h – 25h – 0h (moyenne sur 4 semaines : 11,25h / surplus 1,25h)

Opérateur 5 : 0h – 5h – 20h – 0h (moyenne sur 4 semaines : 6,25h / manque 3,75h)

Opérateur 6 : 0h – 5h – 20h – 0h (moyenne sur 4 semaines : 6,25h / manque 3,75h)

Opérateur 7 : 0h – 5h – 20h – 0h (moyenne sur 4 semaines : 6,25h / manque 3,75h)

Opérateur 8 : 0h – 5h – 15h – 0h (moyenne sur 4 semaines : 5h / manque 5h)

En l'espèce, sur la charge de travail les 4 semaines suivantes, les opérateurs 5, 6, 7 et 8 devront avoir davantage d'activité que les opérateurs 2, 3 et 4. Bien entendu, plus la période de référence est longue, plus le lissage peut se faire de manière fine.

La base minimale moyenne est de 10h hebdomadaire mais bien entendu, elle peut être dépassée pour être payée en heures complémentaires.

Nous avons, en réponse, proposé, le dispositif d'aménagement du temps de travail, similaire dans son esprit à celui du code du travail et permettant de répondre à la fluctuation de la production de la structure prise en exemple. Le dispositif prévu par les textes réglementaires en cours d'examen par le Conseil d'Etat est plus souple que celui existant en milieu libre puisque la modification imposée du planning pourra s'effectuer 24h avant le début de l'activité, contrairement aux 7 jours ouvrés imposés par le code du travail.

Les éléments exposés à M. Morel avaient pour objet d'explicitier le régime aménageable afin de lui permettre, le cas échéant, de construire une réponse adaptée à la réalité des contraintes rencontrées. La réponse de l'agence n'avait pas pour ambition de proposer une projection par opérateur et par semaine sur les 6 mois de la période de référence de l'exemple mais simplement de présenter le principe. Il s'agissait donc de montrer que cette fluctuation était possible avec une organisation adéquate en fonction des volumes de travail confiés à différents opérateurs. Les « surplus » et « manques » de travail par opérateur étaient indiqués pour exemple sur une période de 4 semaines, charge à Monsieur MOREL de poursuivre s'il le souhaitait l'exercice sur les 26 semaines de la période de référence. L'honnêteté intellectuelle interdit de déduire de ces seules 4 premières semaines présentées pour aider à la compréhension du mécanisme un éventuel surcoût qui n'aurait pu s'apprécier qu'au terme de la période de référence proposée de 6 mois. D'autres options de lissage, ne faisant apparaître aucun surcoût,

auraient aussi pu être développées sur ces 4 premières semaines. Vous noterez enfin, ce qui étrangement n'a pas été relevé par votre association, que, dans cet exemple, certains travailleurs-détenus travaillent davantage que la moyenne effectivement rémunérée (si une fois encore on ne considère que cette première fraction de la période de référence).

S'agissant maintenant de la fin anticipée de la période de référence pour des raisons indépendantes de votre volonté (transfert de la personne détenue, libération, démission, procédure disciplinaire, etc.), je vous indique à nouveau qu'elle n'aura pas d'impact économique pour votre entreprise : l'administration ne vous refacturera pas des heures qui n'auraient pas été travaillées.

De manière plus générale, la réforme du travail pénitentiaire engagée ne modifie en aucun point le régime de rémunération de la personne détenue, tel qu'il résulte de la loi pénitentiaire de 2009. Il est donc inexact d'affirmer que le coût du travail pénitentiaire va augmenter.

Lors du débat législatif, répondant au souhait d'un certain nombre de partenaires économiques, un amendement parlementaire a introduit la possibilité pour les entreprises de choisir plus librement les personnes qui travailleront pour elles. Comme prévu par la loi, des entretiens devront être organisés. Ces derniers pourront être individuels ou collectifs, en présentiel ou distanciel. Il est donc inexact, là encore, d'affirmer que les entretiens individuels seront systématiques.

Cette possibilité qui vous sera offerte dès le 1^{er} mai prochain de choisir vos opérateurs pour répondre au mieux à vos besoins de production n'autorisera plus l'administration à vous imposer, pour des motifs autres que ceux tenant à votre activité, des personnes détenues. Le chef d'établissement aura simplement le pouvoir d'écarter votre choix préférentiel pour des raisons de bon ordre et de sécurité, sa décision devant alors être motivée.

Je vous confirme en conséquence qu'une forme réelle de flexibilité du travail pénitentiaire demeure, à laquelle des éléments d'attrait nouveaux viennent s'ajouter : choix des opérateurs, relation de travail directe, période d'essai, modalités de cessation de la relation de travail en cas d'insuffisance professionnelle, ouverture des marchés réservés pour les productions réalisées en détention.

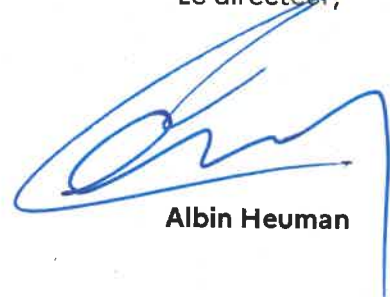
Je vous fais une nouvelle fois part de ma ferme volonté de travailler à vos côtés et en lien constant avec votre association en faveur d'une application sereine et la plus adaptée aux réalités du terrain de la loi promulguée le 22 décembre dernier. Je vous engage en retour à adopter, pour l'avenir, une attitude constructive qui évite la large diffusion d'échanges tronqués ou la communication d'informations inexactes.

La mise en œuvre des dispositions relatives au travail pénitentiaire de la loi pour la confiance dans l'institution judiciaire ne peut être repoussée. Afin que chaque acteur puisse en avoir la meilleure appréhension et pour permettre de s'adapter aux modalités nouvelles, nous avons ménagé au sein des textes réglementaires d'application en cours d'écriture, et sous réserve de l'examen par le Conseil d'Etat desdits textes, une période transitoire. De la sorte, les modalités de gestion du temps (contrat aménageable, volume horaire défini, plannings de travail...) découlant du contrat d'emploi pénitentiaire ne devraient s'appliquer, au plus tôt, qu'à compter de la fin de l'année 2022 et une fois le système d'information de paye des personnes détenues, qui automatisera un certain nombre de tâches, déployé. Durant cette période transitoire, nous nous tenons à la disposition de l'ensemble des partenaires économiques présents en détention pour poursuivre notre travail conjoint d'adaptation des pratiques

au cadre normatif nouveau. Nous avons, du reste, pu le faire récemment avec certains membres du bureau de votre association qui envisageaient une évolution du statut juridique et de la nature de leurs structures implantées en détention.

Je vous prie de bien vouloir recevoir, Monsieur le Président, l'expression de mes sentiments les meilleurs.

Le directeur,

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'Albin Heuman', written in a cursive style. The signature is positioned above the printed name.

Albin Heuman

