

Sur la question de savoir **si un citoyen UE employé pendant sa période d'incarcération dans un autre Etat membre**, sous le régime prévu par l'article 717-3 du Code de procédure pénale (régime dit de l'acte d'engagement individuel) ou d'un autre régime si celui-ci venait à évoluer (peu importe en fait la qualification en droit national), **a la qualité de travailleur au sens du droit communautaire** (art. 45 et ss TFUE, règlement n°492/2011 du 05 04 2011, Art. 7.1 Directive 2004/38/CE) ; et donc s'il peut maintenir sa qualité de travailleur assimilé (au sens du droit communautaire) à la sortie de son incarcération alors qu'il ne travaille plus.

Une remarque préalable de méthode : les (très mauvaises) jurisprudences récentes de la CJUE (Arrêt Brey 2013, arrêt DANO de 2004) nous obligent :

- à distinguer traditionnellement les qualifications données en droit national et en droit communautaire ;
- mais aussi à distinguer les qualifications (ici de « travailleur ») selon la branche du droit communautaire en cause ; ainsi on ne peut pas vraiment parler de « travailleur » au sens du droit communautaire mais plutôt (pour ce qui concerne la question ici posée) de travailleur au sens des articles 45 TFUE, règlement 2011 ci-dessous et Directive 2004 ci-dessous ; c'est à dire il s'agit de se demander si le droit communautaire a conféré la liberté de circulation (et les droits qui s'y attachent) aux personnes UE exerçant dans un autre Etat membre un emploi en prison (à cette question il faudrait ajouter, mais là c'est complexe, incertain, et en tout cas non fondé sur la directive 2004/38 relative au maintien de la qualité de travailleur, si, en cas de réponse négative à la question précédente, les droits de rester dans l'Etat membre après l'incarcération, et le travail qui y a été effectué, peut être fondé sur la citoyenneté européenne = c'est loin d'être gagné).

C'est certainement bien de tenter (sous réserve que la CJUE n'est pas déjà tranchée la question : je n'ai pas trouvé mais je n'ai pas véritablement bien cherché) à travers des demandes et recours de prestations sociales auprès des organismes de protection sociale français (puis rapidement recours TA ou CAA et question préjudicielle à la CJUE = pour la poser vous pouvez vous inspirer de la question posée dans l'arrêt CJUE 1989 ci-dessous).

Mais juridiquement/intellectuellement, je suis sceptique, pour les raisons suivantes (avec toutefois le cas qui me semble plus favorable du citoyen UE qui avait la qualité de travailleur, voire un autre droit au séjour , avant son séjour en prison).

La CJUE s'est déjà penchée sur une question non identique mais que l'on peut rapprocher dans son mode de raisonnement (CJUE, 31 mai 1989, aff. n°344/87 : qualification ou non de travailleur au sens du droit communautaire d'une personne ayant été employée au Pays Bas dans le cadre du régime sui generis d'emploi de personnes en état d'addictions ; en l'espèce la personne allemande séjournait en Centre thérapeutique pour toxicomanes).

De cet arrêt, il me semble qu'on peut tirer des éléments favorables à la qualification de "travailleur au sens du droit communautaire" des détenus exerçant un emploi en prison (voir extrait ci-dessous).

Mais, à mon sens, cet arrêt met aussi en avant deux critères "de droit communautaire" de nature à exclure cette qualification, et que la CJUE pourrait appliquer aux détenus exerçant un travail en prison :

- 1ère critère d'exclusion (celui utilisé par la CJUE dans son arrêt de 1989 et pour des motifs de fait différents de ceux prévalant pour les détenus en prison) : l'exclusion pourrait être tirée de la **finalité essentiellement "d'insertion ou de réinsertion" de l'emploi exercé en prison ;**

- 2ème critère d'exclusion (non appliqué en l'espèce dans l'arrêt CJUE de 1989 mais qui est plus ou moins implicitement posé en droit par la CJUE y compris dans d'autres arrêts) : le fait que les traités (et le droit dérivé = notamment règlement 2011 et directive 2004 : voir extraits ci-dessous) fondent à titre principal (il y aussi la citoyenneté européenne mais c'est plus complexe et c'est peut être la piste à creuser ??) le droit au séjour du travailleur dans un autre Etat membre (et le maintien de son droit au séjour suite à une perte involontaire d'emploi) **sur la liberté économique dans l'espace européen et son corollaire le droit à la mobilité (libre circulation) des citoyens travailleurs UE** (dont l'exercice est entouré de garanties : droit à l'égalité de traitement, droit de demeurer dans l'Etat membre en cas de rupture involontaire d'emploi, droit de vivre avec les membres de sa famille dans l'Etat membre d'emploi, droit des enfants du travailleur de poursuivre leur scolarisation dans l'Etat membre, etc.) ; et qu'il est difficile SAUF A CE QUE LE CITOYEN UE AIT EU LA QUALITE DE TRAVAILLEUR AVANT SA DETENTION / INCARCERATION de fonder le travail en prison sur l'exercice (préalable) de la liberté de circulation des travailleurs UE dans l'espace européen.

Au demeurant, si on acceptait une interprétation conférant la qualité de travailleur au sens du droit communautaire (plus exactement ce fondant la liberté de circulation) aux personnes travaillant en prison, cela signifierait qu'un long séjour en prison permettrait d'accéder potentiellement au droit au séjour permanent....ce qui dans le contexte actuel me paraît fort peut envisageable.

A noter enfin qu'en prison tous les détenus (en situation régulière ou non) ont accès à l'assurance maladie et non à l'AME. Donc difficile d'en faire un argument pour demander les droits sociaux à la sortie de prison, surtout que pour les personnes en situation irrégulière, leurs droits assurance maladie cessent (sans maintien de droits) à la sortie de prison.

Benjamin Demagny
Pour le Comede

Extraits des textes du droit communautaire et de l'arrêt de la CJUE du 31 mai 1989 n°344/87.

L'extrait de l'arrêt de la CJUE 31 mai 1989 n°344/87

Il convient de rappeler encore qu'il ressort tant de l'énoncé du principe de la libre circulation des travailleurs que de la place qu'occupent les règles y relatives dans l'ensemble du système du traité que *ces* règles ne garantissent que la libre circulation des personnes exerçant ou souhaitant exercer une activité économique et que, par conséquent, elles ne couvrent que l'exercice d'activités réelles et effectives (voir l'arrêt du 23 mars 1982, Levin, 53/81, Rec. p. 1035).

Il ressort de l'ordonnance de renvoi que les personnes employées sous le régime de la WSW fournissent, dans le cadre d'un rapport de subordination, des prestations en contrepartie desquelles elles touchent une rémunération. La caractéristique essentielle de la relation de travail est donc présente.

Cette constatation ne saurait être infirmée par la circonstance que la productivité des personnes employées sous ce régime est faible et que, par conséquent, leur rémunération est en grande partie assurée au moyen de subventions publiques. En effet, ni la productivité plus ou moins élevée, ni l'origine des ressources pour la rémunération ne peuvent avoir de conséquences quelconques quant à la reconnaissance ou non d'une personne comme travailleur.

La reconnaissance de la qualité de travailleur ne saurait davantage être exclue du fait que la relation d'emploi établie dans le cadre de la WSW a une nature juridique « sui generis » au regard du droit national. En effet, ainsi qu'il résulte de la jurisprudence de la Cour (voir, en premier lieu, l'arrêt du 12 février 1974, Sotgiu, 152/73, Rec. p. 153), la nature du lien juridique qui lie le travailleur à l'employeur n'est pas déterminante pour l'application de l'article 48 du traité.

Il convient de constater, en revanche, que les activités exercées dans le cadre de la WSW ne peuvent pas être considérées comme des activités économiques réelles et effectives, **dès lors qu'elles ne constituent qu'un moyen de rééducation ou de réinsertion des personnes qui les exercent** et que le travail rémunéré, conçu selon les possibilités physiques et mentales de chacun, a pour fin de permettre aux intéressés de retrouver, dans un délai plus ou moins long, la capacité d'occuper un emploi ordinaire ou de leur donner accès à un mode de vie qui soit le plus proche possible de la normale.

En effet, il résulte de l'ordonnance de renvoi que les emplois en question sont réservés à des personnes qui, en raison de circonstances qui tiennent à leur état, ne sont pas en mesure d'occuper un emploi dans des conditions normales, et que l'emploi social prend fin, dès lors que la commune est avertie, par le bureau d'emploi, de ce que la personne en cause peut retrouver à court terme un emploi dans des conditions normales.

Il résulte également de l'ordonnance de renvoi que les personnes employées dans le cadre de la WSW ne sont pas sélectionnées en fonction de leur capacité à exercer une certaine activité, mais que, au contraire, ce sont les activités à réaliser qui sont conçues en fonction des capacités des personnes appelées à les exercer, et ce dans le but de maintenir, rétablir ou promouvoir leur aptitude au travail. Enfin, les activités en cause sont réalisées dans le cadre d'entreprises ou associations de travail créées à ce seul effet par les communes.

Il convient donc de répondre à la question posée par la juridiction nationale que l'article 48, paragraphe 1, du traité CEE doit être interprété en ce sens qu'un ressortissant d'un État membre employé dans un autre État membre sous un régime tel que celui de la WSW, dans lequel les activités exercées ne constituent qu'un moyen de rééducation ou de réinsertion, ne peut se voir reconnaître, à ce seul titre, la qualité de travailleur au sens du droit communautaire.

[Art. 45 TFUE](#)

Article 45(ex-article 39 TCE)

1. La libre circulation des travailleurs est assurée à l'intérieur de l'Union.
2. Elle implique l'abolition de toute discrimination, fondée sur la nationalité, entre les travailleurs des États membres, en ce qui concerne l'emploi, la rémunération et les autres conditions de travail.
3. Elle comporte le droit, sous réserve des limitations justifiées par des raisons d'ordre public, de sécurité publique et de santé publique:
 - a) de répondre à des emplois effectivement offerts,
 - b) de se déplacer à cet effet librement sur le territoire des États membres,**
 - c) de séjourner dans un des États membres afin d'y exercer un emploi conformément aux dispositions législatives, réglementaires et administratives régissant l'emploi des travailleurs nationaux,
 - d) de demeurer, dans des conditions qui feront l'objet de règlements établis par la Commission, sur le territoire d'un État membre, après y avoir occupé un emploi.

Règlement UE N°492/2011 du 05 avril 2011

Voir notamment le Considérant 2 (mais l'ensemble du règlement est intéressant à lire pour comprendre sur quoi est fondé la libre circulation des travailleurs UE dans l'espace UE) :
« La libre circulation des travailleurs doit être assurée à l'intérieur de l'Union. **La réalisation de cet objectif** implique l'abolition, entre les travailleurs des États membres, de toute discrimination fondée sur la nationalité en ce qui concerne l'emploi, la rémunération et les autres conditions de travail, **ainsi que le droit pour ces travailleurs de se déplacer librement à l'intérieur de l'Union** pour exercer une activité salariée, sous réserve des limitations justifiées par des raisons d'ordre public, de sécurité publique ou de santé publique ».

Synthèse des mails antérieurs diffusés sur la liste (Elise, Antoine et Fabienne)

Qualification en droit interne du travail en droit interne

La question de la qualification du travail réalisé en détention est probablement en évolution (?).

Il a été retenu, il y a une vingtaine d'années, que ce travail n'était pas fait dans le cadre d'un contrat de travail, car cela aurait empêché les détenus étrangers non pourvus d'une autorisation de travail d'accéder à ces activités. Ce qui aurait créé pas mal de difficultés à l'intérieur des établissements pénitentiaires.

Le fait que ce travail n'est pas dans le cadre d'un contrat de travail a été inscrit dans la loi en 2009, [à l'article 717-3 du code de procédure pénale](#).

Ce n'était pas vraiment un changement, cela venait seulement officialiser, au niveau législatif, la position déjà prise, tout en mettant le travail pénal en relation avec les efforts de réinsertion. Cela a comme conséquence non seulement qu'on peut donner du travail en détention aux étrangers non pourvus d'autorisation de travail, mais aussi que les droits sociaux des salariés ne sont pas accordés aux détenus travaillant : leur situation est organisée dans le CPP, et précisée si besoin **dans l'acte d'engagement individuel. (qui remplace le contrat de travail)**.

Une question prioritaire de constitutionnalité a été posée, mais le conseil constitutionnel, tout en disant que le législateur pourrait mieux régler le travail en détention, considère que le fait que ce travail ne soit pas réalisé dans le cadre d'un contrat de travail reste conforme à la constitution (QPC n°2013-320/321, 14 juin 2013).

Cependant, une personne ayant travaillé sur une plateforme téléphonique pour la société MKT sociétal a revendiqué le statut de salarié avec contrat de travail, et a obtenu gain de cause devant le conseil de prud'hommes de Versailles ([jugement du 8 février 2013](#)).

Cette décision a été annulée par [la Cour d'appel de Paris \(arrêt du 20 mars 2014\)](#).

L'OIP vient de déposer devant un TA une nouvelle requête, via une personne détenue, sur la question du travail en détention (contre la disposition qui prévoit l'acte d'engagement, dispositif qui remplace en détention le contrat de travail).

Question (maintien du droit au séjour d'un détenu UE ayant travaillé en prison)

Je me demandais si quelqu'un avait déjà eu à accompagner dans l'ouverture de droit sociaux (RSA, PF et allocations logement) une personne européenne (en l'espèce bulgare), qui a travaillé en prison pendant plus d'une année et qui à ce titre pourrait se prévaloir du statut de salarié pendant plus d'une année ayant perdu involontairement son emploi et par conséquent pouvant justifier d'un droit au séjour à ce titre.

Ce travail ne semble donner aucun droit aux prestations chômage de type ARE à l'intéressée (en cours de vérification de ma part) mais je cherche à faire valoir auprès des organismes de sécu le statut de salarié en prison pour établir qu'il y a bien un droit au séjour.

Toutefois, je m'interroge sur le critère de perte involontaire de l'emploi puisque la situation est un peu particulière. Notamment, la personne est sortie de prison de manière anticipée suite à sa demande mais bon, cela ne regarde pas les organismes de sécu.

Sinon, pour moi, il y a bien eu l'exercice d'une activité salariée puisque la personne a bien effectué, pendant un certain temps, des prestations pour une autre personne, sous l'autorité de laquelle elle s'est placée, en contre partie du versement d'une (ridicule) rémunération.

Elise (association IPPO à Bordeaux)