

## « J'ai été dégoûté du milieu de l'insertion » : comment l'entreprise Prodea a abusé de ses salariés handicapés

Entre 2020 et 2023, des dizaines de personnes en situation de handicap ont été embauchées à Troyes (Aube) par l'entreprise adaptée. Cette sous-traitante de La Poste vient d'être condamnée aux prud'hommes pour avoir abusé de leur vulnérabilité. Une enquête pénale est en cours.

Pauline Averty, Lisa Faveyrol et André La Barthe -

5 mai 2025 à 10h08

« Une agréable surprise. » C'est en ces termes que David décrit la réception en mars 2022 d'un SMS de France Travail. Prodea, une entreprise spécialisée dans l'accompagnement des salarié·es en situation de handicap lui propose un emploi de manutentionnaire, au centre de tri postal des Écrevolles, à Troyes (Aube). Sortant d'une longue période de maladie, ce travailleur handicapé de 48 ans est enthousiaste à l'idée de retourner vers le monde du travail et décide de « sauter sur l'occasion ».

Deux ans plus tard, la désillusion est sévère : cette expérience, qu'il décrit comme « le pire boulot de [s]a vie », l'a définitivement « dégoûté du milieu de l'insertion ». Et il n'est pas le seul. En septembre 2024, lui et quinze de ses ex-collègues ont attaqué aux prud'hommes Prodea, le prestataire qui les faisait travailler pour le compte de La Poste.

Et ils viennent de gagner : l'intégralité de leurs demandes a été jugée « recevable et bien-fondée » par le conseil des prud'hommes de Troyes. L'entreprise est donc condamnée, en première instance, à leur verser plus de 670 000 euros d'indemnités et de dommages-intérêts, assortis d'une exécution provisoire. Leur avocat a été suivi par les juges sur les accusations de travail dissimulé, travail de nuit illégal, usage abusif de CDD, préjudice moral et manquement à l'obligation de sécurité.

Durant le procès, en décembre 2024, Prodea s'est défendue de toute atteinte à la loi et a estimé avoir rempli ses obligations. Elle a déclaré se trouver dans une situation financière précaire et a rappelé n'avoir fait aucun bénéfice sur la mission de tri à Troyes. L'entreprise fait aujourd'hui appel de cette condamnation, considérant que « les éléments produits à l'appui de sa défense n'ont pas été pris en compte ».

Mais les ennuis judiciaires de Prodea ne se limitent pas aux prud'hommes. En juin 2023, le parquet de Troyes a également ouvert une enquête, toujours en cours, sur les conditions de travail des salarié·es de Prodea au centre de tri des Écrevolles. Alertée par Laurent Gailhac, du syndicat Sud Solidaires de La Poste, l'inspection du travail s'était rendue sur place en décembre 2022.

Parmi les infractions relevées et signalées à la procureure, l'inspection a pointé le travail dissimulé commis à l'égard de personnes vulnérables, un recours abusif aux CDD et des heures complémentaires excessives. Aux prud'hommes, Prodea a assuré que ce procès-verbal n'avait pas de valeur judiciaire, et que les constats n'avaient pas été suffisamment justifiés.

### Contrat antidaté

Spécialisée dans la préparation de commandes et la gestion de colis, Prodea est agréée par l'État depuis 2008 en tant qu'entreprise adaptée. Conformément au Code du travail, celles-ci doivent employer entre 55 % et 75 % de salarié·es porteurs et porteuses de handicap. Pour chacune de ces personnes, l'entreprise bénéficie d'une subvention de l'État pouvant aller jusqu'à 75 % du salaire brut. Prodea assure faire travailler un peu moins de trois cents personnes handicapées.

En contrepartie, elle doit offrir à ces employé·es « un environnement adapté à leurs possibilités » en leur assurant « un accompagnement spécifique destiné à favoriser la réalisation de leur projet professionnel ».

« Il n'y avait aucune adaptation, c'était à nous de nous adapter. »

Un employé chez Prodea

Depuis 2006, la loi autorise les entreprises adaptées à répondre à des appels d'offres. Cela permet également au commanditaire de remplir son obligation d'employer 6 % de travailleurs et travailleuses handicapé·es. C'est dans ce cadre que La Poste a signé en 2020 un contrat de sous-traitance avec Prodea pour une mission de tri de colis à Troyes.

Lors de l'audience aux prud'hommes de Troyes, en décembre 2024, le dirigeant de l'entreprise, Luc de Gardelle, s'était présenté comme un humaniste : « On fait juste ça pour rendre service », a-t-il assuré. Cet « entrepreneur inclusif », implanté sur toute la région Grand Est, est un poids lourd du milieu. Ex-président du lobby patronal du secteur, il est à la tête du groupe Altaïr, acteur important de l'économie sociale et solidaire, qui comprend Prodea. Le patron a expliqué que son entreprise ne fait « qu'appliquer la politique gouvernementale », puisqu'« une entreprise adaptée doit d'abord être une entreprise » – donc, rentable.

« Il n'y avait aucune adaptation, c'était à nous de nous adapter », témoigne aujourd'hui David. Il n'y avait pas de différenciation en termes de postes et de cadences en fonction du statut des employé·es. Par ailleurs, les rendez-vous fixés pour l'accompagnement professionnel se tenaient régulièrement en dehors des heures de travail des salarié·es, raconte l'un d'eux : « Parfois, on quittait l'entrepôt à 7 heures du matin et on nous donnait un rendez-vous insertion à 11 heures... Vous dormez quand ? »

Il questionne aussi le contenu de ces entretiens, « plus du meublage qu'autre chose ». Aux prud'hommes, Prodea a expliqué avoir sous-traité ces missions d'accompagnement puisque son siège est basé à Strasbourg (Bas-Rhin), loin de Troyes. Une défense qui

n'a pas convaincu le conseil, jugeant « inopérant » l'accompagnement par sa rareté et son retard – un délai de plus d'un an sépare le début de l'activité au centre de tri et les premiers comptes rendus d'entretiens fournis par Prodea.

Certains dispositifs semblent aussi avoir été détournés à l'avantage de l'entreprise. À son arrivée, Valérie, travailleuse handicapée, avait signé un CDD « classique ». Deux ans plus tard, quelques jours avant son départ, son supérieur lui fait signer un autre contrat : un CDD « tremplin », daté de son arrivée dans l'entreprise.

Contrairement aux CDD habituels durant maximum un an et demi, ce contrat dédié aux travailleurs et travailleuses handicapé·es peut durer jusqu'à deux ans. Avec cette signature, Prodea régularise donc la situation de Valérie, qui travaille hors cadre légal depuis six mois et annule au passage sa prime de précarité.

Mehdi, de son côté, a passé sa première semaine au centre de tri des Écrevolles dans le cadre d'une période de « mise en situation en milieu professionnel » non rémunérée. Il y a exécuté les mêmes tâches que celles du poste qu'il occupera pendant plus de six mois par la suite, en violation du Code du travail.

### Des nuits de douze heures de travail

Pour Amel, ancienne cheffe d'équipe, « le concept était beau, mais ils ont eu les yeux plus gros que le ventre ». En effet, le travail s'intensifie rapidement et les horaires s'allongent : « On s'est retrouvés à porter des pneus de voiture, des pots d'échappement, des tondeuses à gazon, des mini-frigos. » David explique : « Ils nous rajoutaient de nouvelles tâches à accomplir dans le même laps de temps. » Les quatre heures par nuit initialement prévues dans leur contrat ne suffisaient plus à vider les camions et à trier les colis qui s'accumulent.

Toutes et tous s'accordent : « C'était impossible, irréalisable. » Certaines nuits s'étirent jusqu'à douze heures de travail. Recrutant initialement avec des contrats de vingt-quatre heures par semaine, l'entreprise fait régulièrement signer aux salarié·es des avenants pour prolonger leurs heures de travail. Valérie a notamment signé quatre avenants durant ses deux années en poste chez Prodea, pour allonger, réduire, puis allonger à nouveau sa durée de travail mensuelle.

Chez les salarié·es, en sous-effectif chronique, l'épuisement s'installe. « C'était fatigant, c'était tout le temps », dénonce Mehdi. « Beaucoup de personnes qui ont pété les plombs ont craqué », rapporte Amel. David ajoute : « On était des machines humaines. » Louis-Stanislas Raffin, l'avocat qui les a représentés aux prud'hommes, en veut pour preuve les feuilles de présence hebdomadaires, pouvant monter jusqu'à quarante heures de travail. Le conseil a d'ailleurs requalifié tous les contrats de travail à temps partiel en contrats à temps plein.

Et beaucoup rapportent des irrégularités dans le

paiement de leur salaire, notamment autour du comptage et de la majoration des heures de travail de nuit. « *C'était le loto. On ne savait jamais ce qui allait se passer quand on regardait la fiche de paie* », rapporte David. Face aux juges, Prodea a tenté de remettre en cause la fiabilité des feuilles de présence, « *auto-déclaratives* », sans être en mesure de les contester.

Les salarié·es racontent par ailleurs avoir été plongé·es dans une précarité financière à l'issue de leur contrat, estimant que toutes leurs heures de travail n'ont pas été comptabilisées. « *Elles sont passées où toutes mes heures ? Tu te retrouves avec un chômage à 800 euros basé sur un contrat de quatre heures par nuit* », déplore Amel.

## Souffrances et grève

Deux ex-encadrant·es dénoncent un management défaillant et un manque d'expérience au sein des équipes administratives de Strasbourg. « *À part dans les postes clés, c'étaient des alternants partout* », assure l'un d'eux. Il dénonce aussi l'absence de formation des managers à l'accompagnement de personnes en situation de handicap. Lui-même dit avoir suivi une formation en ligne à ses frais. En guise d'encadrement, le siège envoie de temps en temps des managers ou des membres des ressources humaines visiter les différentes filiales.

Amel raconte, impuissante, le « *ménage* » qui aurait eu cours dans l'entreprise : « *Avec des réductions d'effectifs, on fait des économies !* », lui disait-on. Tous les ex-salarié·es interrogé·es par Mediapart décrivent un management brutal, parfois violent. « *J'ai déjà vu*

*des employés limite front contre front avec le chef, raconte David. En gros, c'était "tais-toi, travaille, subis et peut-être qu'on renouvellera ton contrat".* »

Au printemps 2023, les salarié·es sont entré·es en grève, soutenu·es par les syndicats locaux. « *On voulait nos jours de repos, nos heures payées au moment convenu, des salaires dignes* », explique Amel. Des négociations se tiennent alors et le patron s'engage à régulariser la situation au plus vite.

« *J'ai été choqué par l'état physique et mental de l'ensemble du personnel. Ils étaient tous amaigris, épuisés, déprimés* », témoigne le syndicaliste Laurent Gailhac. L'expérience Prodea a en effet laissé des séquelles physiques et psychologiques aux travailleurs et travailleuses, qui racontent fréquemment avoir souffert de douleurs chroniques et de troubles musculo-squelettiques liés aux mouvements répétitifs et au port de charges. Certain·es ne sont pas parvenu·es au terme de leur contrat en raison de la fatigue physique accumulée.

« *J'essaye de mettre ça de côté dans ma mémoire, confie Valérie. Mais j'y pense tout le temps.* » Amel, elle, se souvient, très émue : « *On me forçait à pousser à bout des personnes. Et malheureusement, je les voyais tomber. Je ne savais pas qu'on pouvait traiter des personnes handicapées comme ça.* »

Contactée par Mediapart, La Poste assure que « *dans le cadre du secteur adapté et protégé, une attention renforcée est portée aux mécanismes d'alerte* » et que « *chaque fournisseur fait l'objet d'une évaluation et d'un suivi individuel* ». Pourtant, certains responsables syndicaux dénoncent un manque de réactivité face à

la situation.

Aucune poursuite n'a été engagée contre La Poste, alors même que Prodea s'est défendue en affirmant que les conditions de travail des salarié·es étaient dues aux conditions imposées par le contrat de sous-traitance. Marc Joudelat, responsable CGT dans l'Aube, n'est pas surpris par la situation, qu'il juge « *assez prévisible* » au vu de « *cadences exigées* » et de la « *fragilité du public* ». Il dénonce des « *logiques d'économies à outrance* » s'inscrivant dans un long processus de privatisation et de réduction des coûts.

À l'issue du jugement en première instance des prud'hommes, Amel garde espoir : « *J'attends la fin pour être vraiment soulagée. Pour l'instant, le plus important c'est que tous les faits aient été reconnus.* » Ex-salarié·es et syndicats s'interrogent aujourd'hui sur le maintien de l'agrément de Prodea en tant qu'entreprise adaptée, statut qui lui permet d'être subventionnée par l'État. Des personnes en situation de handicap sont toujours recrutées par Prodea pour le même type de mission, dans des centres de tri de La Poste à Nancy, Metz, Mulhouse ou encore Strasbourg.

**Pauline Averty, Lisa Faveyrol et André La Barthe**

Si vous avez des informations à nous communiquer, vous pouvez nous contacter à l'adresse [enquete@mediapart.fr](mailto:enquete@mediapart.fr). Si vous souhaitez adresser des documents en passant par une plateforme hautement sécurisée, vous pouvez passer par SecureDrop de Mediapart, [la marche à suivre est explicitée dans cette page](#).