

Paris, le 18 juillet 2022

Date d'application : immédiate

Le directeur de l'administration pénitentiaire

à

POUR ATTRIBUTION

Mesdames et Messieurs les directeurs interrégionaux des services pénitentiaires
Monsieur le directeur de l'École nationale d'administration pénitentiaire
Mesdames et Messieurs les directeurs et chefs d'établissements pénitentiaires
Mesdames et Messieurs les directeurs des services pénitentiaires d'insertion et de
probation

POUR INFORMATION

Monsieur le directeur des affaires criminelles et des grâces
Monsieur le directeur de la protection judiciaire de la jeunesse

N° NOR : JUSK2221734C

TITRE : Circulaire relative à l'organisation du travail en détention

MOTS-CLES : travail pénitentiaire – concession - activités – droits – cotisations sociales -
personne détenue – concession – service général - SIAE - entreprises adaptées- ESAT -
inspection du travail - médecine du travail - établissement pénitentiaire – service pénitentiaire
d'insertion et de probation

Textes sources :

Articles 19 à 21 de la loi n°2021-1729 du 22 décembre 2021 pour la confiance dans
l'institution judiciaire
Chapitre II, Titre Ier, Livre IV de la partie législative du code pénitentiaire
Décret n°2022-655 du 25 avril 2022 relatif au travail des personnes détenues et
modifiant le code pénitentiaire
Chapitre II, Titre Ier, Livre IV de la partie réglementaire du code pénitentiaire

Textes abrogés

Circulaire NOR JUSE9840090C du 20 novembre 1998 sur le contrat de concession de
main d'œuvre pénitentiaire
Note du 8 avril 2008 relative au classement et à la surveillance des auxiliaires d'étage
Note du 6 décembre 2012 relative au déclassement des personnes détenues

Table des matières

1. LA RELATION ENTRE L'ADMINISTRATION PENITENTIAIRE ET LE SERVICE, L'ENTREPRISE OU LA STRUCTURE CHARGÉE DE L'ACTIVITÉ DE TRAVAIL	6
1.1. Les régimes de travail	6
1.1.1. Le service général	6
1.1.2. La production	7
1.1.3. Le travail sur le domaine pénitentiaire ou aux abords immédiats	11
1.1.4. Le travail sous le régime du PE sous surveillance	12
1.2. L'implantation d'une activité de travail en détention	12
1.2.1. La préparation de l'implantation	13
1.2.2. La signature du contrat d'implantation	15
1.3. Le fonctionnement de l'activité de travail en détention	16
1.3.1. Les horaires d'activité et de livraison	16
1.3.2. Les mouvements des personnes détenues	17
1.3.3. L'encadrement de l'activité	17
1.3.4. Les demandes d'ouverture de nouvelles activités	18
1.3.5. La facturation par l'établissement pénitentiaire	18
1.4. La suspension de l'activité	19
1.4.1. Les motifs de suspension prévus au contrat	19
1.4.2. La suspension de l'activité en cas de force majeure ou de risque pour le bon ordre ou la sécurité de l'établissement	19
1.5. La fin de l'implantation en détention	20
1.5.1. Mise en demeure et résiliation unilatérale du contrat pour faute du titulaire	20
1.5.2. Non renouvellement du contrat d'implantation	21
1.5.3. Résiliation pour motif d'intérêt général	22
1.5.4. Résiliation par le titulaire du contrat d'implantation pour impossibilité absolue d'en poursuivre l'exécution	22
1.6. La période transitoire du 1 ^{er} mai 2022 au 1 ^{er} mai 2023	23
2. L'ACCÈS AU TRAVAIL DES PERSONNES DÉTENUES	23
2.1. La procédure de classement	23
2.1.1. La demande de classement	24
2.1.2. La CPU classement	24
2.1.3. Critères d'orientation de la personne détenue vers un régime de travail	27
2.1.4. La liste d'attente	29
2.1.5. La période d'immersion	29
2.2. La phase d'affectation	29
2.2.1. La diffusion des fiches de poste	29
2.2.2. Les modalités de candidature des personnes détenues intéressées	30
2.2.3. Les modalités de transmission des candidatures aux donneurs d'ordre	31
2.2.4. L'entretien professionnel	32
2.2.5. L'affectation sur un poste de travail	34

3. LA RELATION DE TRAVAIL ENTRE LA PERSONNE DETENUE ET LE DONNEUR D'ORDRE	35
3.1. La signature du contrat d'emploi pénitentiaire.....	35
3.1.1. Les différents CEP en fonction du régime de travail.....	35
3.1.2. Le choix d'un CEP à durée déterminée ou indéterminée	36
3.1.3. La détermination de la longueur de la période d'essai	37
3.2. La vie de la relation de travail	37
3.2.1. La période d'essai.....	37
3.2.2. La rémunération	37
3.2.3. Le temps de travail	39
3.2.4. Les absences.....	40
3.2.5. Le décompte du temps de travail	41
3.2.6. La suspension du contrat d'emploi pénitentiaire.....	41
3.3. La résiliation du contrat d'emploi pénitentiaire	42
3.3.1. Résiliation d'un commun accord ou à l'initiative de la personne détenue	42
3.3.2. Résiliation en raison de la fin de la détention ou du transfert définitif	43
3.3.3. Résiliation pour insuffisance professionnelle ou non-respect de l'accompagnement socio-professionnel.....	43
3.3.4. Résiliation pour motif économique.....	44
3.3.5. Résiliation en cas de force majeure.....	45
3.3.6. Résiliation pour motif tenant aux besoins du service.....	45
4. LA RELATION ENTRE LE TRAVAILLEUR DETENU ET L'ADMINISTRATION PENITENTIAIRE	46
4.1. Le règlement des ateliers.....	46
4.2. La suspension de l'affectation	46
4.3. La fin de l'affectation	47
4.3.1. Faute disciplinaire	47
4.3.2. Cessation de l'activité de travail (production).....	48
4.4. Le déclassement	48
4.5. Les recours.....	48
4.6. La phase transitoire.....	49
5. DROITS ET PROTECTION DU TRAVAILLEUR DETENU	50
5.1. Les droits sociaux	50
5.1.1. Assurance chômage.....	50
5.1.2. Assurance vieillesse.....	50
5.1.3. Assurance maladie, maternité, invalidité et décès.....	51
5.1.4. Assurance accidents du travail et maladie professionnelle	51
5.2. Les droits à la formation	52
5.3. Harcèlements et discriminations	52
5.4. Santé et sécurité au travail.....	52
5.4.1. Médecine du travail	52
5.4.2. Inspection du travail.....	52
ANNEXES	54

INTRODUCTION

Le travail pénitentiaire est une activité essentielle permettant à la personne détenue de s'intégrer dans un processus de réinsertion sociale et professionnelle durant son incarcération. Le travail pénitentiaire participe de la réinsertion et de la prévention de la récidive à différents niveaux :

- immédiatement, par l'effet de remobilisation personnelle qu'elle induit pour la personne détenue : respect des horaires, des consignes, des cadences, des outils de travail, du rythme de travail, respect des autres, respect de l'encadrement ainsi qu'une responsabilité partagée ;
- à moyen terme, par l'acquisition progressive d'un savoir-faire professionnel et par l'octroi d'une rémunération, facteurs d'autonomie, ainsi que par l'indemnisation des éventuelles parties civiles;
- à plus long terme, par la modulation de la durée de peine qu'elle peut engendrer (octroi éventuel de réductions de peines, et par la perspective d'un retour à l'emploi qu'elle peut favoriser, en rapprochant la date d'éligibilité à un aménagement de peine).

Le travail pénitentiaire permet aussi aux personnes détenues de s'assurer une rémunération pour indemniser les victimes, préparer leur sortie, aider leurs familles et améliorer leur quotidien en détention. C'est également un facteur majeur d'apaisement de la détention.

Pour ces raisons, le travail pénitentiaire doit sans cesse se diversifier en permettant le développement de compétences métiers correspondant aux attentes du marché du travail, et s'adapter autant que possible aux besoins et aux exigences, y compris technologiques, des entreprises. Le développement de la diversité des activités de travail permet également de mieux adapter l'offre de postes aux caractéristiques et aux besoins de la population pénale. Le mouvement récent de relocalisation de proximité des entreprises et de recherche d'une Responsabilité Sociale des Entreprises constitue à ce titre une opportunité majeure de prospection et de communication auprès des entreprises dans une optique d'implantation d'une activité en détention et d'embauche à la sortie.

C'est dans ce contexte que la loi pour la confiance dans l'institution judiciaire et ses décrets d'application sont venus profondément rénover le fonctionnement du travail pénitentiaire pour rapprocher les conditions de travail en détention des conditions de droit commun dans une perspective d'insertion à la sortie. L'objectif est également d'attirer de nouvelles entreprises à la recherche d'une démarche de RSE tout en prenant en compte les contraintes inhérentes à la détention.

Cette réforme, en venant encadrer le travail en détention et accorder des droits aux personnes détenues, emporte de nouvelles obligations pour les opérateurs économiques, les établissements et les personnes détenues elles-mêmes. Plusieurs actions doivent donc être engagées pour stabiliser puis faire croître le nombre de personnes détenues travaillant en détention.

L'amélioration des conditions d'accès et de travail des opérateurs économiques constitue un premier axe de travail prioritaire pour renforcer l'attractivité du travail pénitentiaire (horaires d'ouverture des ateliers, horaires de livraison, matériaux autorisés, etc.).

La réalisation d'un bilan socio-professionnel des personnes détenues permettant d'étayer l'orientation des personnes vers les activités professionnelles les plus adaptées à leur profil et aux besoins des opérateurs économiques constitue également un préalable nécessaire. A ce titre, une évaluation socio professionnelle systématique sera mise en place à l'entrée en détention à compter de 2023.

Les nouvelles prérogatives offertes aux opérateurs économiques dans le choix des personnes détenues qui travaillent ainsi que la possibilité de mettre fin à la période d'essai ou au contrat d'emploi pénitentiaire emportent un réel risque d'éviction de la population détenue la moins productive. Le développement des nouvelles formes de travail spécialisées dans les publics éloignés de l'emploi, et en particulier les structures d'insertion par l'activité économique (SIAE) et les entreprises adaptées (EA), initié depuis quelques années doit donc être poursuivi et accéléré.

L'implantation massive de ces structures, alliée au développement d'une offre de formation professionnelle rémunérée adaptée (avec notamment l'ouverture d'un dispositif expérimental d'apprentissage en milieu pénitentiaire) et à l'établissement de parcours de détention personnalisés permettront d'orienter prioritairement les personnes éloignées de l'emploi vers ces dispositifs leur assurant à la fois une rémunération et un accompagnement renforcé.

Par ailleurs, deux nouveaux outils seront mis en service en appui aux missions relatives au travail pénitentiaire : IPRO360° et Octave. IPRO360° constitue l'outil de gestion de l'insertion professionnelle des PPSMJ et permet dès aujourd'hui le référencement des activités de travail et de formation professionnelle accessibles aux PPSMJ. Progressivement, de nouvelles fonctionnalités seront mises à disposition pour permettre la prospection d'entreprises extérieures pour l'implantation de nouvelles activités en détention, la gestion de la relation avec les partenaires ou encore la constitution d'un dossier professionnel de la PPSMJ, contenant l'ensemble des informations sur son parcours d'insertion professionnelle. Cette plateforme sera accessible, dès le déploiement du numérique en détention, aux personnes détenues les rendant ainsi actrices de leur parcours. Les partenaires auront également accès à l'application, et pourront notamment piloter leurs activités, proposer de nouveaux postes à l'administration pénitentiaire ou verser des documents sur le dossier professionnel de la PPSMJ. En outre, le contrat d'implantation sera dématérialisé sur IPRO360°.

Octave constituera l'outil de gestion individuelle des affectations, des temps et de la paie et permettra la gestion administrative (inscription aux activités, établissement du contrat d'emploi pénitentiaire et de la convention de formation, suspension et fin de contrat), la gestion des temps et des activités (définition des emplois du temps, suivi des présences et absences) et la paie et post paie (calcul des rémunérations et bulletins de paie, déclarations sociales et prélèvement à la source et indicateurs de pilotage). Il sera déployé au cours de l'année 2023.

1. LA RELATION ENTRE L'ADMINISTRATION PENITENTIAIRE ET LE SERVICE, L'ENTREPRISE OU LA STRUCTURE CHARGÉE DE L'ACTIVITÉ DE TRAVAIL

1.1. Les régimes de travail

Aux trois régimes de travail classiques existants depuis le milieu du XX^{ème} siècle (le service général, le travail en concession et le service de l'emploi pénitentiaire) se sont ajoutés depuis le début du XXI^{ème} siècle des régimes ou sous-régimes de travail issus du droit commun et permettant d'accueillir des publics spécifiques.

1.1.1. Le service général

Définition :

Le service général est accompli pour le fonctionnement courant de l'établissement pénitentiaire en vue de maintenir en état de propreté les locaux de la détention et d'assurer les différents travaux ou tâches nécessaires au fonctionnement des services. Ces travaux concernent ainsi : la cuisine, la boulangerie, la lingerie, la bibliothèque, la cantine, le jardinage, le nettoyage, la coiffure, la maintenance des bâtiments etc.

Le travail des personnes détenues, appelées auxiliaires, est placé sous le contrôle de l'administration ou du groupement privé dans les établissements en gestion déléguée. Dans cette hypothèse, l'administration délègue une partie de ses missions au prestataire de services par exemple les entretiens de recrutement, l'encadrement technique, la formation au poste ou une partie des responsabilités en termes d'hygiène et de sécurité. Toutefois, même en gestion déléguée, la personne détenue n'a de lien juridique qu'avec le chef de l'établissement pénitentiaire. Ce lien est marqué par la signature du contrat d'emploi pénitentiaire par la personne détenue et le chef de l'établissement pénitentiaire.

Profils :

Certains des emplois du service général nécessitent la sélection sur profil des candidats car ils supposent une liberté de mouvement relative au sein ou à la périphérie des locaux pénitentiaires. Les auxiliaires, du fait de leur emploi, peuvent être amenés à être hébergés sur un autre quartier de détention accueillant des personnes de catégories pénales différentes. Enfin, aucune personne détenue ne peut être employée à la régie des comptes nominatifs, au greffe ou au sein des unités sanitaires en milieu pénitentiaire¹.

Les mineurs détenus de plus de 16 ans peuvent exceptionnellement travailler au service général si ce travail ne se substitue pas aux activités d'enseignement ou de formation.

Les personnes prévenues ne peuvent travailler qu'avec l'accord du magistrat saisi du dossier².

¹ Article D.412-11 du code pénitentiaire

² R.412-10 du Code pénitentiaire

En outre, l'article D.412-11 du code pénitentiaire restreint le champ des activités qu'elles peuvent exercer puisqu'il prévoit que les personnes affectées au service général sont choisies de préférence parmi les condamnés.

Rémunération :

La rémunération s'élève entre 20% et 33% du SMIC en fonction du niveau de qualification des postes (classe I à III). Elle fait l'objet d'une note à chaque évolution du SMIC et d'une mise à jour automatique dans les outils de gestion de la rémunération.

1.1.2. La production

Le travail en production regroupe tous les sous-régimes de travail où le donneur d'ordre n'est pas l'administration pénitentiaire. Il se déroule majoritairement au sein des ateliers de travail présents dans les établissements pénitentiaires et se caractérise par une rémunération minimale qui s'élève à 45% du SMIC. Les structures implantées proposent différents types de travaux : façonnage, conditionnement, assemblage, montage, soudure, couture, pour des secteurs d'activité très différents : grande distribution, aéronautique, automobile, confection, industrie du bois, imprimerie, centre d'appels, métallerie, etc. Elles réalisent ces productions pour leur propre compte ou dans le cadre d'une sous-traitance.

1.1.2.1. Les sous régimes classiques de travail

1.1.2.1.1. La concession

Le travail en concession se déroule au sein des ateliers. Les entreprises concessionnaires signent un contrat d'implantation avec l'administration pénitentiaire. La personne détenue qui travaille dans les ateliers de concessionnaires est appelée opérateur. Les activités sont généralement de type industrielle (façonnage, conditionnement, assemblage, montage, soudure, couture etc.) mais certaines entreprises se tournent également vers des activités tertiaires (exemple : centre d'appel).

Un personnel de l'entreprise assure l'encadrement technique des personnes détenues et le contrôle de la qualité de la production.

1.1.2.1.2. L'ATIGIP/SEP

L'administration pénitentiaire confie au Service de l'Emploi Pénitentiaire (ATIGIP/SEP) la charge de créer et de gérer des activités industrielles, sous son contrôle. Ces activités sont organisées dans des ateliers le plus souvent installés dans les établissements pour peines. La régie industrielle des établissements pénitentiaires (RIEP) a été créée en 1951. Elle centralise la gestion des activités et bénéficie d'une autonomie financière pour ses recettes et ses dépenses, par le biais du compte de commerce 909. En 1994, la gestion de ce compte et des ateliers est confié à un établissement public à caractère industriel et commercial (EPIC): le Service National du Travail en Milieu Pénitentiaire (SNTMP) qui devient un service à compétence nationale en 1998 et est alors renommé le Service de l'Emploi Pénitentiaire (SEP). En décembre 2018, il est rattaché à l'ATIGIP, à l'occasion de la création de cette agence.

L'ATIGIP/SEP organise la production de biens et services par des personnes détenues et les commercialise ; il assure, dans le cadre des orientations générales définies en matière d'insertion et de travail pénitentiaire, de manière complémentaire au travail en concession et au service général, la gestion ou l'aide au développement d'activités de travail et de formation dans les établissements pénitentiaires, particulièrement dans les établissements pour peines.

Il dispose actuellement de 51 ateliers dans 29 établissements pénitentiaires. A l'origine, les activités étaient centrées sur les équipements nécessaires à l'administration pénitentiaire. La clientèle s'est ensuite diversifiée vers les collectivités territoriales et les entreprises privées dans le cadre d'une sous-traitance.

Les secteurs d'activité sont les suivants:

- Agriculture ;
- Façonnage ;
- Menuiserie, boissellerie, palettes et emballages bois ;
- Confection et travail du cuir ;
- Imprimerie et reliure ;
- Métallerie et mécanique générale ;
- Informatique, traitement du son et de l'image ;
- Services aux entreprises ;
- Dessin assisté par ordinateur ;
- Centre d'appels téléphoniques.

Les ateliers sont organisés autour d'un responsable d'atelier et d'un responsable administratif. En fonction de la taille de la structure et du nombre d'opérateurs à encadrer, un ou plusieurs collaborateurs contribuent au bon fonctionnement de chaque atelier.

1.1.2.1.3. La gestion déléguée

Les marchés de gestion déléguée (MGD) confient souvent la fonction « travail » aux gestionnaires délégués. Ils prévoient que l'entreprise gestionnaire assure l'organisation des activités de production et de services pour le compte de l'établissement pénitentiaire. L'entreprise délégataire prend en charge les missions de prospection et de négociation commerciale. Elle peut fabriquer et commercialiser sa propre production, intervenir en qualité de sous-traitant ou, confier la production à des concessionnaires. Dans tous les cas, elle reste le principal interlocuteur de l'administration pénitentiaire. Elle garantit le recouvrement des salaires et charges sociales vis-à-vis de tierces entreprises.

Les marchés de gestion déléguée contiennent des objectifs quantitatifs et qualitatifs. Lorsque ces objectifs ne sont pas atteints, le gestionnaire privé s'expose au paiement de pénalités.

1.1.2.2. De nouveaux sous régimes adaptés aux publics spécifiques

Confronté à l'accueil de publics de plus en plus éloignés de l'emploi et à des problématiques sanitaires de plus en plus prégnantes, tandis que l'objectif de réinsertion fixé à l'administration pénitentiaire devenait prioritaire, de nouvelles formes de travail se sont développées en détention.

1.1.2.2.1. Les SIAE

Créée dans les années 80 dans un contexte d'augmentation du chômage et de difficultés professionnelles croissantes de publics peu qualifiés, l'insertion par l'activité économique (IAE) permet aux personnes les plus éloignées du marché du travail, en dépit de difficultés sociales et professionnelles particulières (âge, état de santé, précarité, manque de qualification), de bénéficier, en plus d'une mise en emploi, d'un accompagnement social et professionnel individuel renforcé devant faciliter leur insertion professionnelle. Il s'agit d'un tremplin vers le marché du travail « classique ». Les structures d'insertion par l'activité économique (SIAE) offrent un modèle d'hybridation de l'économique et du social, en s'appuyant sur le marché et sur le financement public pour développer de l'activité tout en assurant leur mission sociale. Elles signent des conventions avec les services déconcentrés de l'Etat en charge de l'emploi. L'entrée de personnes en parcours IAE ouvre droit, pour la SIAE, à une aide financière (aide au poste d'insertion). Cette aide financière permet d'offrir un travail à des personnes rencontrant des difficultés sociales et professionnelles, avec un encadrement adapté à l'acquisition de gestes et postures professionnelles et de proposer des actions de formations et d'accompagnement vers un emploi classique.

Au sein des ateliers de travail, les SIAE produisent le même type de biens et de services que les entreprises classiques. Elles se positionnent également sur des productions innovantes et contribuent ainsi au développement économique des territoires. L'implantation des SIAE dans les établissements pénitentiaires offre aux personnes détenues un outil de réinsertion en leur proposant un accompagnement social et professionnel, en lien avec celui fourni par le service pénitentiaire d'insertion et de probation (SPIP) dans le cadre du parcours d'exécution de peine. Il permet dès l'incarcération, un travail renforcé sur la levée des difficultés sociales constituant un frein au retour à l'emploi ainsi que sur le projet professionnel pour favoriser une réinsertion durable et lutter de la sorte contre la récidive. Au travers de ce dispositif, il s'agit d'ouvrir aux personnes détenues condamnées les plus en difficulté l'accès aux SIAE, dans le cadre d'un parcours d'insertion initié au sein de l'établissement pénitentiaire et se poursuivant à la sortie de détention, notamment dans le cadre d'une structure « classique » de l'IAE, dans un autre dispositif d'insertion, ou dans une entreprise de droit commun.

Les projets d'IAE en détention prennent la forme d'entreprise d'insertion (EI) ou d'atelier et chantier d'insertion (ACI). Compte tenu des contraintes organisationnelles, opérationnelles et financières associées aux SIAE implantées en établissement pénitentiaire, l'évaluation de la phase-pilote a recommandé le modèle des ACI comme étant le plus adapté.

Les SIAE implantées en détention signent un contrat d'implantation. Elles font généralement travailler les opérateurs détenus au sein des ateliers mais peuvent parfois prendre en charge des activités pouvant relever du service général (boulangerie et restaurant du personnel notamment).

1.1.2.2.2. Les entreprises adaptées

L'entreprise adaptée (EA) est une structure agréée par l'Etat et qui permet à une personne reconnue travailleur handicapé d'exercer une activité professionnelle dans un environnement adapté à ses capacités. Elle s'engage à employer au moins 55 % de travailleurs reconnus handicapés au sein de son effectif annuel et à mettre en œuvre un accompagnement spécifique. Elle se distingue des structures médico-sociales, tels que les établissements et services d'aide par le travail (ESAT) par la typologie de son public cible.

L'entreprise adaptée propose au travailleur handicapé dans un environnement adapté :

- un parcours d'accompagnement individualisé qui tient compte de ses besoins et capacités
- et des activités de production de biens et services ou de sous-traitance.

L'accompagnement individualisé peut comprendre, notamment, une aide à la définition du projet professionnel, une formation professionnelle et une évaluation des compétences. Sa vocation est de soutenir l'identification ou la consolidation d'un projet professionnel du salarié handicapé, et d'accompagner la réalisation de ce projet dans l'entreprise adaptée elle-même ou en dehors avec les autres employeurs. Elle s'appuie sur le triptyque « emploi-accompagnement-formation » selon les besoins et les capacités de chaque salarié que l'entreprise adaptée emploie, en vue d'un accès durable à l'emploi au sein de l'entreprise elle-même ou auprès d'un autre employeur public ou privé.

Les EA sont des entreprises inscrites sur le marché concurrentiel et produisent le même type de biens et de services que les entreprises classiques. Elles se positionnent également sur des productions innovantes et contribuent ainsi au développement économique des territoires.

Elles signent des contrats d'objectifs et de moyens avec l'État, via les services déconcentrés en charge de l'emploi, leur ouvrant notamment la possibilité de percevoir des aides financières, contribuant à compenser les conséquences du handicap et des actions engagées liées à l'emploi des personnes reconnues handicapées qu'elles accompagnent

L'implantation des entreprises adaptées dans les établissements pénitentiaires répond à deux enjeux majeurs : permettre l'accès au travail de la population détenue en situation de handicap et leur ouvrir une nouvelle démarche d'accompagnement social et professionnel favorisant la réinsertion, en lien avec celle proposée par le service pénitentiaire d'insertion et de probation (SPIP) dans le cadre du parcours d'exécution de peine et, si nécessaire, en intégrant le parcours de soin proposé par l'unité sanitaire en milieu pénitentiaire (USMP).

Ce dispositif permet d'ouvrir aux personnes détenues handicapées les plus en difficulté, l'accès au travail dans le cadre d'un parcours d'accompagnement vers l'emploi initié au sein de l'établissement pénitentiaire et pouvant, pour les personnes disposant d'un faible reliquat de peine, se poursuivre à la sortie de détention. Pour les personnes détenues en situation de handicap disposant d'un reliquat de peine plus conséquent, l'entreprise adaptée pourra les amener progressivement à intégrer un poste plus qualifié en concession, à l'ATIGIP/SEP ou au service général dans une même dynamique d'accompagnement vers l'emploi.

1.1.2.2.3. L'apprentissage

La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel a prévu la mise en œuvre, à partir du 1^{er} janvier 2020 et pour une durée de trois ans, à titre expérimental, d'actions de formation par apprentissage dans des établissements pénitentiaires. Cette expérimentation a été prolongée pour une durée de deux ans dans le cadre de la loi pour la confiance dans l'institution judiciaire. Cette expérimentation vise à permettre à des personnes détenues âgées au plus de vingt-neuf ans révolus d'obtenir une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle. Si les actions d'apprentissage visées sont bien celles prévues par le code du travail, les conditions ne sont pas celles d'un contrat d'apprentissage mais d'un contrat d'emploi pénitentiaire en apprentissage spécifique à l'administration pénitentiaire.

L'objectif de cette expérimentation est de créer de façon opérationnelle le cadre juridique financier et organisationnel des actions de formation par apprentissage en établissement pénitentiaire. Les actions de formation par apprentissage dans les établissements pénitentiaires ont trois objectifs principaux :

- Prévenir la récidive grâce à un parcours d'exécution de peine fondé sur l'insertion professionnelle. L'apprentissage offre le meilleur taux d'intégration du marché du travail et donc d'intégration à la société.
- Augmenter le nombre de personnes détenues concernées par le travail et la formation. Le dispositif impose la création de postes spécifiques pour l'apprentissage, ces derniers s'ajoutant aux postes de travailleurs et de stagiaires déjà existants.
- Proposer un parcours de réinsertion professionnelle adapté au marché de l'emploi. L'apprentissage permet de se former à un métier et de s'intégrer plus facilement à la vie et à la culture de l'entreprise. Particulièrement recherchée sur le marché de l'emploi, la formation en apprentissage est une véritable passerelle vers l'emploi et l'insertion professionnelle.

L'apprentissage désigne un système de formation professionnelle associant une expérience de travail au sein d'une entreprise et des études au sein d'un centre de formation d'apprentis (CFA). L'apprenti alterne entre une formation générale, théorique et pratique (dispensée par le CFA, l'unité locale d'enseignement -ULE- peut prendre une part dans l'enseignement théorique général) et le travail (service général ou production).

L'apprentissage en alternance concerne les formations professionnelles débouchant sur des titres professionnels, des Certificats d'Aptitude Professionnelle (CAP), des Baccalauréats professionnels (BAC PRO), ainsi que des diplômes de l'enseignement supérieur tel que le Brevet de Technicien Supérieur (BTS) ou une licence.

L'apprenti alterne donc entre temps de formation et temps en entreprise. Il est considéré comme un travailleur de l'entreprise quelle que soit sa position. Ainsi, ses temps d'enseignements sont rémunérés par l'entreprise dans les mêmes conditions que son temps de travail.

1.1.2.2.4. Les ESAT

La loi pour la confiance dans l'institution judiciaire du 22 décembre 2021 comporte un article d'habilitation à légiférer par ordonnance permettant de créer des ESAT en détention. La présente partie sera complétée à l'issue de la publication de l'ordonnance et de ses décrets d'application.

1.1.3. Le travail sur le domaine pénitentiaire ou aux abords immédiats

Le travail sur le domaine ou aux abords immédiats est une simple modalité de travail pénitentiaire sous le régime du service général ou de la production. Les personnes détenues y travaillent dans le cadre du contrat d'emploi pénitentiaire.

L'article D. 412-73 du code pénitentiaire prévoit en effet une nouvelle modalité de travail qui permet au chef de l'établissement pénitentiaire d'affecter directement une personne détenue sur ces zones.

Pour les personnes prévenues, l'affectation sur un poste de travail situé sur le domaine affecté à l'établissement pénitentiaire et à ses abords immédiats est subordonnée à l'autorisation du magistrat en charge du dossier. Le chef de l'établissement pénitentiaire en informe le préfet de département.

Pour les personnes condamnées, ce travail est autorisé par le chef de l'établissement pénitentiaire. Ce dernier informe le préfet de département ainsi que l'autorité judiciaire en charge du suivi de la personne détenue.

La sélection des profils est à la discrétion du chef de l'établissement pénitentiaire. Toute personne détenue peut donc travailler sur le domaine où ses abords immédiats quel que soit son profil pénal ou son reliquat de peine, à l'exception des détenus particulièrement signalés. Toutefois, au regard des risques d'évasion une attention particulière doit être portée à la sélection des personnes détenues concernées.

Le placement extérieur sous surveillance ne peut être utilisé pour faire travailler une personne détenue sur le domaine ou aux abords immédiats de l'établissement pénitentiaire.

1.1.4. Le travail sous le régime du placement extérieur sous surveillance³

Le travail effectué dans le cadre du placement extérieur sous surveillance peut être accompli pour le compte d'une administration, d'une collectivité publique, d'une personne physique ou morale.

Les personnes détenues placées à l'extérieur demeurent soumises à la surveillance effective du personnel pénitentiaire. Ce dernier a la charge d'appliquer les prescriptions et règlements relatifs au régime disciplinaire, notamment en ce qui concerne les communications avec les tiers.

Les personnes détenues qui travaillent en dehors du domaine pénitentiaire et en dehors de ses abords immédiats doivent bénéficier d'un aménagement de peine. Le droit du travail leur est alors pleinement applicable, ils doivent signer un contrat de travail⁴.

Toutefois, lorsque des personnes détenues travaillent pour une entreprise implantée en détention sous le régime du contrat d'emploi pénitentiaire et qu'elles effectuent une mission ponctuelle pour cette même entreprise à l'extérieur elles peuvent rester sous le régime du contrat d'emploi pénitentiaire. Il faut que cette mission ait un caractère exceptionnel et soit limitée dans le temps.

1.2. L'implantation d'une activité de travail en détention

L'activité de travail revêt une importance majeure pour l'équilibre de la détention. Pourtant le travail pénitentiaire reste peu connu du monde économique et du monde de l'économie sociale et solidaire. La phase de rencontre avec une potentielle structure intéressée pour

³ Articles D. 424-10 à D.424-14 du code pénitentiaire

⁴ Article D424-2 du code pénitentiaire

s'implanter en détention est donc essentielle. Il est nécessaire d'expliquer les avantages du travail pénitentiaire tout en étant transparent sur les contraintes existantes. Une visite des ateliers doit être organisée le plus rapidement possible si la structure est intéressée. En effet il est compliqué d'appréhender le fonctionnement d'un atelier pénitentiaire, ses potentialités et ses contraintes, sans immersion. Une rencontre avec les structures implantées dans l'établissement est également encouragée.

1.2.1. La préparation de l'implantation

La phase de préparation est essentielle pour assurer la pérennité de l'implantation de la structure en détention. Il est nécessaire de valoriser le travail pénitentiaire et de rassurer les structures sur les modalités de fonctionnement (amplitude horaires, mouvements, livraisons etc.). Il est également essentiel de les familiariser au public détenu, aux règles de sécurité et au fonctionnement pénitentiaire pour limiter les difficultés d'acculturation au démarrage de l'activité (visite, sessions de sensibilisation, stage auprès d'autres concessionnaires etc.). Le responsable interrégional de l'insertion professionnelle au sein de la direction interrégionale des services pénitentiaires accompagne les établissements pénitentiaires dans le processus d'implantation.

1.2.1.1. La préparation de l'implantation d'une concession

Lorsqu'une entreprise souhaite s'implanter en détention, il est nécessaire d'organiser plusieurs réunions permettant de déterminer les locaux (surface d'atelier, de stockage, bureau, etc.) mis à disposition, les éventuels travaux nécessaires, la typologie d'activité, les équipements, outils, marchandises potentiellement nécessaires pouvant entraîner des problématiques d'ordre sécuritaire. Il est également nécessaire d'évoquer l'amplitude horaire des ateliers, la régularité des livraisons et des retraits de marchandises. Une visite des lieux doit être organisée dès les premières rencontres.

Au regard de l'activité proposée, la question du public visé, des prérequis et du nombre moyen d'opérateurs doit être évoquée afin de s'assurer de l'existence d'un vivier suffisant au sein de l'établissement. Les modalités de recrutement des opérateurs détenus doivent également être abordées et négociées avec l'entreprise en amont de l'implantation.

La temporalité de l'entreprise est généralement plus rapide que celle de l'administration. A ce titre, il faut pouvoir expliquer que les contraintes propres aux établissements pénitentiaires entraînent des délais d'implantation plus longs que dans le droit commun mais fixer rapidement un calendrier conciliant les impératifs de chacun de manière à apporter des garanties à l'entreprise intéressée.

1.2.1.2. La préparation de l'implantation d'une SIAE

Les structures qui souhaitent intervenir en milieu pénitentiaire, dans le cadre d'un conventionnement IAE, élaborent un projet d'insertion adapté aux caractéristiques des personnes détenues et aux conditions d'organisation et de fonctionnement de l'établissement pénitentiaire. De manière générale, le projet nécessite une importante phase de préparation à laquelle participent les différents partenaires concernés : la direction de l'établissement, le SPIP, la DISP, la DREETS et DDETS et la SIAE.

Plusieurs réunions regroupant l'ensemble des acteurs précités doivent permettre de préciser l'activité socle, les modalités d'accompagnement et d'articulation avec le SPIP, le lieu d'implantation, la surface nécessaire et les modalités de communication avec les personnels de l'administration pénitentiaire. La problématique du vivier de personnes détenues présentant un profil adapté à la structure (reliquat de peine, personnes disposant de papiers d'identité etc.) doit faire l'objet d'un travail avec le SPIP afin de s'assurer que la structure disposera d'un nombre d'opérateurs stable sur le long terme. L'articulation de l'activité avec les dispositifs d'insertion existants (formation professionnelle, PPAIP, formation scolaire etc.) dans l'établissement doit également être prise en compte.

Les SIAE souhaitant s'implanter dans un établissement pénitentiaire doivent solliciter un conventionnement auprès de la Direction départementale de l'emploi, du travail et des solidarités (DDETS) et de la Direction interrégionale des services pénitentiaires (DISP) par la remise du dossier unique d'instruction (DUI) aux services instructeurs.

Le dossier unique d'instruction, qui constitue la demande de conventionnement, doit être déposé avant le passage devant le conseil départemental de l'insertion par l'activité économique (CDIAE) et avant la signature d'un contrat d'implantation. Il est instruit par les services de la DDETS du département dans lequel se situe l'établissement pénitentiaire concerné par l'action d'insertion. Cette instruction associe la DISP. La DDETS s'assure que le projet présenté dispose des garanties financières suffisantes à la viabilité de l'activité support de la démarche d'insertion. La DISP s'assure que le projet a été construit en lien avec le SPIP et le chef de l'établissement pénitentiaire et qu'il s'articule avec les dispositifs d'insertion existants au sein de l'établissement.

Les demandes sont soumises pour avis au CDIAE, auquel participe la direction de l'établissement pénitentiaire ou la direction interrégionale des services pénitentiaires. La validation du projet d'insertion conduit à la signature d'une convention tripartite entre la DDETS, la DISP et la SIAE. L'activité de la SIAE ne peut commencer qu'après signature de cette convention.

1.2.1.3. La préparation de l'implantation d'une EA

Les entreprises adaptées qui souhaitent intervenir en milieu pénitentiaire élaborent un projet répondant aux caractéristiques des personnes détenues et aux conditions d'organisation et de fonctionnement d'un établissement pénitentiaire.

Un dossier unique d'instruction, contenant l'avis du chef de l'établissement pénitentiaire, est instruit par la direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) du territoire dans lequel se situe l'établissement pénitentiaire concerné. Cette instruction associe un représentant de la direction interrégionale des services pénitentiaires.

La DREETS s'assure que la candidature repose sur un projet économique et social viable. En cas d'avis favorable, l'entreprise adaptée signe une convention pluriannuelle d'objectifs et de moyens (CPOM) spécifique à l'activité en établissement pénitentiaire.

De manière générale, le projet nécessite une importante phase de préparation à laquelle participent les différents partenaires concernés : la direction de l'établissement, le SPIP, l'USMP, la MDPH, la DISP, la DREETS et DDETS et l'EA.

Plusieurs réunions regroupant l'ensemble des acteurs précités doivent permettre de préciser l'activité socle, les modalités d'accompagnement et d'articulation avec le SPIP et le projet de soin, le lieu d'implantation, la surface nécessaire et les modalités de communication avec les personnels de l'administration pénitentiaire et l'USMP. La problématique du vivier de personnes détenues en situation de handicap et pouvant bénéficier d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé doit faire l'objet d'un travail avec le SPIP, l'USMP et la MDPH afin de s'assurer que la structure disposera d'un nombre d'opérateurs stable sur le long terme.

1.2.2. La signature du contrat d'implantation

Le contrat d'implantation (Cf. Annexes n° 1 à 3) doit être signé entre le chef de l'établissement pénitentiaire et toute entreprise, SIAE, EA ou ESAT venant s'implanter en détention. Ce contrat autorise toute personne physique ou morale de droit privé ou de droit public à faire réaliser par des personnes des activités de production de biens ou de services au sein de l'établissement pénitentiaire et, le cas échéant, sur le domaine affecté à l'établissement pénitentiaire.

Il est conclu pour une durée maximale de trois ans et il est, sauf stipulation contraire, renouvelable par tacite reconduction⁵.

Le contrat d'implantation comporte les mentions obligatoires prévues à l'article R.412-79 et en particulier la description des locaux, des équipements, les périodes de congés de l'entreprise et l'effectif minimal de personnes détenues.

A compter du second semestre 2022, le contrat d'implantation sera dématérialisé dans IPRO360°. Il devra être complété sur la base d'un formulaire directement dans le système d'information par l'établissement pénitentiaire, en se connectant sur le module de gestion, et par le partenaire, en se connectant sur l'espace partenaire d'IPRO360°. Le contrat d'implantation sera généré automatiquement sous le format PDF, sur la base des données renseignées dans le formulaire, et ce aux différentes étapes de la contractualisation. Il devra être validé par les deux parties dans le système d'information, puis être imprimé et signé par le chef de l'établissement pénitentiaire et le partenaire. En effet, à ce stade et pour le déploiement du second semestre 2022, l'outil n'intègre pas de signature électronique (prévue en cible).

Un parcours de formation en e-learning, sera disponible sur la plateforme Mood ENAP pour accompagner les utilisateurs dans l'appropriation de cette nouvelle fonctionnalité.

L'ensemble des contrats d'implantation existant devra être édité sur IPRO360° d'ici le 1^{er} mai 2023.

Cas spécifique : les ateliers ATIGIP

L'ATIGIP/SEP ne signe pas un contrat d'implantation mais une convention de production (Cf. Annexe n°4) contenant les mêmes mentions obligatoires que le contrat d'implantation. Toutefois, cette convention est signée pour une durée indéterminée.

⁵ Article R. 412-78 du Code pénitentiaire.

1.3. Le fonctionnement de l'activité de travail en détention

La qualité du fonctionnement de l'activité de travail est indispensable pour assurer l'attractivité du travail en détention pour les entreprises. A ce titre, une importance particulière doit être portée à la fluidité des mouvements et des livraisons tout comme à l'amplitude des horaires d'ouverture des ateliers.

Les modalités de fonctionnement de l'activité de travail en détention doivent faire l'objet d'un travail pluridisciplinaire impliquant la direction de l'établissement, le responsable local du travail, les surveillants d'atelier et le bureau de gestion de la détention. Il est également recommandé d'organiser de manière régulière et *a minima* une fois par an une réunion avec chaque titulaire de contrat d'implantation ou l'ATIGIP/SEP pour faire un bilan du partenariat en évoquant notamment les éventuelles difficultés qu'ils pourraient rencontrer et envisager avec eux des solutions propres à assurer la pérennité de l'activité de la structure tout en garantissant la sécurité de l'établissement pénitentiaire. Au-delà des réunions annuelles, la mise en place d'une commission locale de l'insertion professionnelle se réunissant au moins une fois par trimestre copilotée par le DPIP et le chef de l'établissement pénitentiaire permet de réunir l'ensemble des acteurs et de s'accorder sur les modalités de fonctionnement et l'articulation entre les dispositifs d'insertion professionnelle. Enfin, des échanges informels réguliers verbaux, téléphoniques, par courriers électroniques entre le représentant de la structure en détention et le responsable local du travail doivent être encouragés.

1.3.1. Les horaires d'activité et de livraison

Afin d'éviter de multiplier les mouvements et de faciliter l'accès des personnes détenues exerçant un travail à d'autres activités (sports, culture, éducation nationale etc.), il est recommandé de mettre en place la journée « continue ». La journée dite « continue » consiste à concentrer l'activité des opérateurs sur la matinée, en démarrant la journée de travail à 7h ou 7h30, pour la terminer à 13h ou 13h30 en général.

La journée continue implique d'effectuer des modifications organisationnelles au sein de l'établissement s'agissant notamment:

- de l'emploi du temps des agents pénitentiaires concernés;
- de la gestion des pauses des opérateurs ;
- du décalage dans la distribution des repas ;
- de l'organisation de tours de promenades supplémentaires.

Des modifications organisationnelles peuvent également impacter les activités présentes sur le même secteur (exemple : la formation professionnelle). Dans ce cas, ce sujet doit faire l'objet d'une réflexion globale sur l'organisation du secteur, en prévoyant la consultation du CSA de l'établissement.

En cas de mise en place de la journée continue, les modifications à apporter devront donc faire l'objet d'une concertation préalable avec tous les acteurs concernés (internes et externes), afin de fixer les termes de la nouvelle configuration des emplois du temps.

Pour toutes ces raisons, la mise en œuvre de la journée continue doit être recherchée dès lors que les conditions en sont réunies.

1.3.2. Les mouvements des personnes détenues

Les mouvements des personnes détenues vers les zones de travail sont contrôlés par le personnel pénitentiaire. L'organisation des mouvements mise en place par l'établissement pénitentiaire doit permettre aux opérateurs détenus d'être présents à l'heure d'ouverture des ateliers. En effet, tout retard dans l'organisation des mouvements limite le temps de travail effectif ce qui impacte non seulement la rémunération des personnes détenues mais également la capacité de l'entreprise implantée à honorer ses commandes. L'équilibre économique de l'entreprise et la pérennité de son implantation dépendent donc fortement de l'organisation des mouvements.

Dans ce cadre, l'établissement veille à ce que les mouvements concernant le travail, nonobstant les impératifs incontournables et immédiats de la détention, puissent respecter les horaires d'ouverture des ateliers. Par exemple, si le blocage des mouvements en raison d'un incident sur une coursive justifie parfaitement un retard regardant l'arrivée sur la zone atelier, le retard à l'arrivée aux ateliers dû à un retard pris sur le « mouvement douche » ne saurait être une justification répétée.

Dans ce cadre également, il sera impératif de communiquer précisément auprès des personnes détenues affectées l'importance d'être prêtes à l'heure, faute de quoi leur retard entraînerait le fait qu'elle ne puisse aller travailler, déclenchant une absence injustifiée.

Dans les maisons d'arrêts et les maisons centrales où la liberté des mouvements ne peut être assurée, il est recommandé de mettre en place une équipe dédiée à l'organisation des mouvements. Cela peut, en particulier, être les surveillants d'ateliers.

Les besoins quotidiens en opérateurs qui sont prévus pour le travail en production et au service général doivent être satisfaits, conformément aux plannings de travail produits par le donneur d'ordre ou, le cas échéant, par l'administration pénitentiaire, au vu des éléments nécessaires transmis par le donneur d'ordre. La communication du planning ou des éléments nécessaires pour l'établir doit être effectuée au moins 24 heures en amont.

1.3.3. L'encadrement de l'activité

L'encadrement technique lié à l'activité professionnelle concernée est confié à des salariés des structures partenaires donneuses d'ordre (entreprises concessionnaires ou titulaires de marchés de gestion délégué, SIAE ou EA) ou, s'agissant des postes relevant du service général ou gérés par l'ATIGIP, par des personnes techniques de l'administration pénitentiaire (directeurs techniques, techniciens de l'administration pénitentiaire, ou agents contractuels occupant un poste dévolu à l'un de ces corps). C'est la structure qui contrôle la qualité de la production et la productivité des opérateurs détenus. L'encadrement du travail en production ne peut être délégué à un personnel de l'administration pénitentiaire.

Lorsque la structure ne peut assurer une présence à temps complet au sein de l'atelier, les personnes détenues travaillent en autonomie sous la surveillance du personnel pénitentiaire qui veille uniquement à la sécurité des lieux et donne accès aux outils ou à l'espace de stockage ou de livraison aux opérateurs détenus.

Une présence d'un personnel de la structure est recommandée *a minima* une fois par semaine afin de s'assurer de la qualité du travail et du respect des commandes, à l'exception des SIAE et EA où elle doit être continue.

1.3.4. Les demandes d'ouverture de nouvelles activités

Lorsqu'un concessionnaire ou un donneur d'ordre déjà implanté souhaite installer une nouvelle activité, il doit en faire la demande au chef de l'établissement pénitentiaire. Cette demande doit comprendre la surface nécessaire, le nombre d'opérateurs détenus théoriques et la liste du matériel et de l'outillage nécessaires. En cible, cette demande pourra directement être formalisée par le donneur d'ordre, via l'espace partenaire d'I^{PRO}360°. Cette demande sera traitée par l'établissement pénitentiaire sur la base d'un flux intégrant une double validation du référent local du travail et de l'équipe de direction. Chaque acteur recevra une notification aux différentes étapes du processus de validation.

Si la nouvelle demande d'activité génère une utilisation de surface d'atelier supplémentaire par rapport à celle prévue au contrat de concession, un avenant au contrat d'implantation devra être signé.

1.3.5. La facturation par l'établissement pénitentiaire

La régie des comptes nominatifs de l'établissement pénitentiaire transmet chaque mois les feuilles mensuelles de rémunération (FMR) générées par GENESIS à la DISP. Sur ces FMR figurent les montants des rémunérations et prélèvements dus par chaque donneur d'ordre. Le département budget et finances de la DISP contrôle la cohérence des chiffres mentionnés dans ces FMR, notamment au regard des taux et montants de cotisations et contributions sociales applicables à chaque régime, puis les transmet au comptable de la direction départementale ou régionale des finances publiques (DDFIP ou DRFIP) aux fins de versement aux organismes de recouvrement (URSSAF) et de facturation des rémunérations et des cotisations et contributions aux donneurs d'ordre.

Le donneur d'ordre rembourse le montant de la rémunération brute et des cotisations patronales au comptable public de la DDFIP/DRFIP, sur la base d'un relevé établi par le comptable public de l'établissement pénitentiaire. Le paiement intervient au plus tard dans les 30 jours à compter de la fin du mois correspondant au travail facturé.

Les structures d'insertion par l'activité économiques et les entreprises adaptées ne se voient refacturer que le montant des rémunérations nettes déductions faites des cotisations patronales. De la même manière, les structures prenant en charge des apprentis détenus, ne se voient refacturer que le montant des rémunérations nettes s'agissant du/des personnes détenues accueillies dans le cadre d'un apprentissage.

Le chef de l'établissement pénitentiaire assure la fourniture d'énergie pour l'éclairage et le chauffage des locaux, ainsi que la fourniture du courant électrique et des autres fluides nécessaires au fonctionnement des équipements utilisés par le donneur d'ordre pour son activité.

Les coûts de ces fluides font également l'objet d'une facturation à un rythme négocié entre le chef d'établissement et le titulaire du contrat. Le montant peut être déterminé de manière forfaitaire ou selon le chiffre constaté contradictoirement sur le compteur individuel affecté à l'activité. D'autres modalités de remboursement peuvent également être prévues. Les structures d'insertion par l'activité économique et les entreprises adaptées ne se voient pas refacturer du montant des fluides.

1.4. La suspension de l'activité

L'activité de travail peut être suspendue pour plusieurs motifs par l'administration pénitentiaire ou en raison de clauses prévues au contrat d'implantation. La suspension de l'activité de travail entraîne obligatoirement la suspension de l'affectation et donc celle du contrat d'emploi pénitentiaire des personnes détenues concernées⁶.

L'action de suspension de l'activité (et sa réactivation) devra être réalisée dans IPRO360⁷.

1.4.1. Les motifs de suspension prévus au contrat

1.4.1.1 La suspension en cas de congés annuels de la structure en charge de l'activité de travail

Le contrat d'implantation est suspendu de manière automatique à l'occasion des congés de l'entreprise⁸. Ces congés doivent donc être mentionnés dans le contrat d'implantation. Durant ces périodes de congés, le cocontractant peut continuer à entreposer ses équipements et ses fournitures au sein des ateliers. Les surfaces d'ateliers peuvent être utilisées par d'autres entreprises, intervenants extérieurs ou l'administration (par exemple pour des formations ou des événements culturels). En revanche, s'agissant des équipements relevant de la propriété de l'entreprise, il n'est pas possible, sauf autorisation expresse et dans les conditions alors stipulées, de les utiliser.

1.4.1.2. La suspension en cas de non-respect des obligations s'imposant au cocontractant

En cas de danger grave incompatible avec la poursuite de l'activité (mise en danger des personnes détenues en particulier, ou de toute autre personne), le chef de l'établissement pénitentiaire ou son représentant peut suspendre cette activité sans délai. Cette suspension, qui devra être notifiée sans délai au titulaire, par tout moyen, devra s'accompagner d'une mise en demeure formelle de remédier aux manquements constatés⁹.

1.4.2. La suspension de l'activité en cas de force majeure ou de risque pour le bon ordre ou la sécurité de l'établissement

En dehors de tout manquement imputable au titulaire, le chef de l'établissement pénitentiaire dispose de la faculté de suspendre l'activité (exemple : en cas d'intempérie rendant les locaux inaccessibles, d'épidémie, de plan brouillard, de mutinerie...). Cette suspension ne doit pas excéder la durée strictement nécessaire pour mettre en œuvre les actions propres à mettre fin à l'évènement empêchant le déroulement de l'activité.

⁶ Art. R. 412-15 du Code pénitentiaire.

⁷ FAQ IPRO360° (<https://atigip.justice.rie.gouv.fr/atigip/media/190>): Comment suspendre et réactiver une activité de travail

⁸ Art. R. 412-15 du Code pénitentiaire.

⁹ Art. R. 412-82 du Code pénitentiaire.

1.5. La fin de l'implantation en détention

La fin de l'implantation en détention peut être à l'initiative de l'administration pénitentiaire pour des motifs d'intérêt général ou pour non-respect de ses obligations par le titulaire. La fin de l'implantation peut aussi être du fait du donneur d'ordre à échéance du contrat d'implantation ou pour impossibilité d'en poursuivre l'exécution. Dans l'ensemble des cas, à l'occasion du départ du concessionnaire il est nécessaire de clôturer dans IPRO 360° les différents objets liés à ce partenaire : l'activité¹⁰, la relation de travail¹¹ puis le partenaire¹². A noter qu'il n'est pas possible de clôturer un partenaire tant qu'il y a des activités actives pour ce partenaire. Par ailleurs, il n'est pas possible de clôturer une activité tant que des PPSMJ sont affectées sur des postes liés à cette activité (le statut sera en attente de clôture).

La fin de l'implantation doit être systématiquement signalée au référent interrégional de l'insertion professionnelle (R2IP) et, en dehors des cas prévus au 1.5.4., anticipée avec ce dernier.

1.5.1. Mise en demeure et résiliation unilatérale du contrat pour faute du titulaire¹³

En cas de manquement à ses obligations contractuelles ou légales, le chef de l'établissement pénitentiaire doit mettre en demeure le titulaire de remédier à ces manquements, dans le délai qu'il aura fixé.

Ainsi, cette mise en demeure, qui va revêtir la forme d'une lettre recommandée avec accusé de réception (LRAR) ou d'une lettre recommandée électronique (LRE) du chef de l'établissement pénitentiaire ou de son représentant adressé au partenaire, doit comporter :

- une description précise des manquements reprochés et des textes juridiques non respectés (circonstances de fait et de droit) ;
- l'énoncé d'une injonction d'y remédier ;
- un délai imparti pour l'appliquer ;
- la sanction encourue à défaut de correctif constaté à l'issue de ce délai, à savoir la résiliation du contrat d'implantation, sans nouveau préavis.

Le délai fixé pour remédier aux manquements doit être proportionné à la gravité des manquements constatés. Ainsi, en cas d'irrespect des règles relatives à la santé et la sécurité et au travail mettant en danger les personnes détenues, le délai imparti devra être bref. Ce délai fixé doit tenir compte du temps inhérent à l'acheminement et à la distribution d'un courrier postal.

La mise en demeure doit être expédiée par recommandé avec avis de réception, par voie postale ou électronique. La date de notification au titulaire sera celle de sa distribution, c'est-à-dire de son retrait par l'expéditeur au bureau de poste en cas d'absence. En revanche, si

¹⁰ FAQ IPRO360° (<https://atigip.justice.rie.gouv.fr/atigip/media/190>): Comment clôturer ou supprimer une activité de travail

¹¹ FAQ IPRO360° (<https://atigip.justice.rie.gouv.fr/atigip/media/190>): Comment clôturer ou supprimer une relation de travail

¹² FAQ IPRO360° (<https://atigip.justice.rie.gouv.fr/atigip/media/190>): Comment clôturer ou supprimer une fiche partenaire

¹³ Article R412-82 du code pénitentiaire.

l'expéditeur ne se rend pas au bureau de poste pour retirer le pli, ce dernier est renvoyé à son expéditeur. Dans ce second cas, c'est la date de présentation du courrier à l'adresse du destinataire qui est celle de sa notification.

Pour certains manquements (relatifs à la santé et à la sécurité au travail en particulier) devant être rectifiés dans un délai plus bref, la lettre de mise en demeure devra être doublée, outre un échange oral ou téléphonique, d'un mail ou d'un courrier remis en main propre contre signature au chef de l'entreprise concessionnaire, ou à son représentant habilité (gérant). A contrario, la signature par un contremaître ne vaudra pas notification au concessionnaire. A l'issue du délai imparti, ou dès que le titulaire signale s'être conformé aux injonctions, le personnel de l'établissement doit venir le constater.

S'il constate que les manquements ont effectivement été corrigés, l'établissement doit l'acter, et en informer le concessionnaire par écrit. S'ils persistent, l'établissement peut alors notifier, par les mêmes voies que précitées, la résiliation du contrat.

Si les manquements sont partiellement corrigés, le chef de l'établissement pénitentiaire devra apprécier si les manquements persistants sont suffisants pour justifier une résiliation. S'il considère que ce n'est pas le cas, il pourra décider d'octroyer un délai supplémentaire au titulaire pour régulariser complètement la situation. Ce délai supplémentaire devra être signifié par l'envoi d'une nouvelle mise en demeure formelle, selon les modalités précitées.

Si le chef de l'établissement pénitentiaire considère, à l'issue du délai imparti dans sa mise en demeure formelle, que les manquements persistants justifient une résiliation, cette dernière devra être notifiée par lettre RAR, par voie postale ou électronique. Ce courrier devra, outre la mention explicite de la résiliation, indiquer de nouveau les motifs de fait et de droit de cette décision, en se référant à la mise en demeure formelle restée inappliquée, ainsi que la date d'effet de cette résiliation. Cette dernière pourra être soit celle de la notification de ce dernier courrier, soit une date prédéterminée, qui devra tenir compte du délai de réception par son destinataire.

1.5.2. Non renouvellement du contrat d'implantation¹⁴

Le titulaire qui ne souhaite pas renouveler le contrat d'implantation doit informer par lettre recommandée avec avis de réception le chef de l'établissement pénitentiaire au moins trois mois avant la date prévue de sa tacite reconduction.

Une réunion doit alors être organisée par le cadre référent travail au sein de l'équipe de direction de l'établissement avec le titulaire du contrat d'implantation et le personnel de l'établissement intéressé. Durant cette réunion, les motifs de non renouvellement du contrat d'implantation doivent être clairement évoqués. Si ces motifs sont liés aux modalités d'organisation du travail pénitentiaire (horaires d'ouverture, surveillance, mouvement, etc.), au vivier de personnes détenues ou encore aux modalités de communication avec l'administration pénitentiaires, des solutions doivent être travaillées, dans le respect des règles de sécurité de la détention et au regard des ressources humaines disponibles, pour éviter le départ du titulaire et donc une baisse du nombre d'opérateurs détenus.

Si le départ du titulaire est lié à des motifs externes à la détention ou si les réunions n'ont pas permis de lever les difficultés, le titulaire et le personnel de direction en charge du travail

¹⁴ Article R412-80 du code pénitentiaire.

doivent convenir des modalités de départ du titulaire. Le départ peut être progressif pour permettre à l'établissement de trouver des possibilités de travail ou de formation pour les personnes détenues concernées par le départ de l'entreprise.

1.5.3. Résiliation pour motif d'intérêt général¹⁵

Le chef de l'établissement pénitentiaire peut résilier unilatéralement le contrat d'implantation pour un motif d'intérêt général. Les motifs de résiliation pour intérêt général peuvent être, par exemple :

- des travaux impliquant la fermeture des ateliers au sein de l'établissement durant des mois ou des années ;
- la fermeture de l'établissement pénitentiaire ;
- la mésentente durable opposant le titulaire à l'ensemble des personnes détenues successives ;
- ...

La contrepartie du droit de résilier le contrat d'implantation pour un motif d'intérêt général réside dans le droit à indemnité totale du titulaire. Cette indemnisation doit couvrir l'intégralité du montant des investissements non amortis.

La résiliation du contrat d'implantation pour motif d'intérêt général devient effective au plus tôt trois mois après l'information du titulaire.

1.5.4. Résiliation par le titulaire du contrat d'implantation pour impossibilité absolue d'en poursuivre l'exécution¹⁶

La résiliation est de plein droit lorsque le titulaire du contrat d'implantation se trouve dans l'impossibilité absolue d'en poursuivre l'exécution. Deux situations justifient cette résiliation de plein droit :

- la force majeure, qui met le cocontractant de l'administration dans l'impossibilité absolue de poursuivre l'exécution du contrat pour des raisons indépendantes de sa volonté et d'obstacles qui ne peuvent être surmontés (exemple : incendie détruisant le siège extérieur de l'entreprise) ;
- la disparition du titulaire du contrat (décès, faillite ou incapacité civile).

Dans cette hypothèse, le titulaire doit simplement informer l'administration pénitentiaire de la fin d'implantation. Le titulaire a alors l'obligation de procéder à la récupération de l'ensemble de son équipement. L'administration pénitentiaire doit faciliter le retour du titulaire dans l'établissement afin que ce dernier puisse récupérer son matériel et ses équipements. Une information orale doit également être adressée aux personnes détenues travaillant pour l'entreprise concernée.

¹⁵ Article R412-81 du code pénitentiaire.

¹⁶ Article R412-80 du code pénitentiaire.

1.6. La période transitoire du 1^{er} mai 2022 au 1^{er} mai 2023

Les contrats de concession et contrats d'implantation signés antérieurement au 1^{er} mai 2022 restent en vigueur, au plus tard jusqu'au 1^{er} mai 2023 dans leur version en vigueur antérieure au décret n° 2022-655 du 25 avril 2022 relatif au travail des personnes détenues et modifiant le code pénitentiaire. Durant cette période, les chefs d'établissements pénitentiaires doivent proposer aux titulaires une mise à jour de leur relation contractuelle, en leur soumettant un projet de contrat d'implantation. La trame de contrat d'implantation sous forme de formulaire Excel permettant une reprise de données automatique dans le système d'information IPRO 360° doit être utilisée. A compter de l'ouverture de l'espace partenaire dans IPRO360°, les contrats d'implantation seront dématérialisés dans le système d'information, sur la base d'un formulaire intégré dans IPRO360°. La procédure de contractualisation devra être lancée par le référent local du travail puis complétée avant transmission au partenaire qui pourra consulter et alimenter le formulaire du contrat d'implantation via l'espace partenaire d'IPRO360°. Le partenaire pourra le compléter, l'amender, ajouter des commentaires et, le cas échéant, le valider. Chaque utilisateur sera notifié lors de toute action et pourra produire des observations. Il sera possible d'éditer le contrat sous format PDF aux différents stades de la contractualisation. La validation finale reviendra à l'établissement pénitentiaire. A l'issue, le contrat d'implantation devra être imprimé et signé par le chef de l'établissement pénitentiaire et le représentant du partenaire. Un parcours de formation en e-learning sera disponible sur la plateforme Mood Enap afin de permettre aux professionnels en charge du travail pénitentiaire de s'approprier la fonctionnalité.

2. L'ACCES AU TRAVAIL DES PERSONNES DETENUES

L'accès au travail pour les personnes détenues s'effectue après plusieurs étapes¹⁷ nécessitant une démarche active de la personne détenue, de l'administration pénitentiaire et du donneur d'ordre :

- une demande écrite de classement au travail de la part de la personne détenue ;
- un classement au travail par le chef de l'établissement pénitentiaire conformément à l'avis de la commission pluridisciplinaire unique (le classement s'apparente désormais à une autorisation à travailler) et une orientation vers un ou plusieurs régimes de travail ;
- une inscription sur liste d'attente et une démarche active de candidature par la personne détenue ;
- un ou plusieurs entretiens professionnels entre cette dernière et des donneurs d'ordre ;
- la signature d'un contrat d'emploi pénitentiaire et l'affectation sur un poste de travail.

2.1. La procédure de classement

La procédure de classement au travail est, à compter du 1^{er} mai 2022, divisée en deux temps :

- la décision de classement prise par le chef de l'établissement pénitentiaire en CPU, qui s'apparente à une **autorisation de travail**, mais qui ne conduit pas à affecter la personne détenue sur un poste de travail ;
- l'orientation de la personne détenue vers un ou plusieurs régimes de travail, parmi lesquels elle pourra candidater par la suite.

¹⁷ Articles L.412-5 et L.412-6 du code pénitentiaire

2.1.1. La demande de classement

La personne détenue est informée des possibilités de travail lors des différents entretiens du processus arrivant. Des sessions d'information collectives portant sur le travail, la formation, peuvent également être organisées.

La personne détenue sollicite son classement au travail et/ou en formation professionnelle par une demande écrite adressée au chef de l'établissement pénitentiaire¹⁸. La décision de classement au travail ne lui permet pas d'accéder à un poste mais est constitutive d'une autorisation à travailler.

Le formulaire de demande précise le ou les régimes dans lesquels la personne détenue souhaite être autorisée à travailler : service général, concession, service de l'emploi pénitentiaire, structure d'insertion par l'activité économique, entreprise adaptée, établissement ou service d'aide par le travail le cas échéant¹⁹. La mention de ces régimes ne lie pas les membres de la CPU, qui peuvent ne pas y faire droit.

La personne détenue peut également notifier son souhait de travailler dans le cadre d'un apprentissage, s'il en existe dans l'établissement, pour l'un ou l'autre des régimes de travail. La conclusion d'un contrat d'emploi pénitentiaire en apprentissage sera dans cette hypothèse priorisée.

2.1.2. La CPU classement

La loi n°2021-1729 pour la confiance dans l'institution judiciaire consacre l'existence des commissions pluridisciplinaires uniques, mais ne modifie pas les modalités d'organisation et les principes généraux qui la régissent.²⁰

2.1.2.1. Rythme et modalité d'organisation

2.1.2.1.1. Régularité des CPU

Des CPU de classement, au minimum mensuelles, sont organisées dans chaque établissement pénitentiaire. La décision prise par le chef de l'établissement pénitentiaire, conformément à l'avis de la CPU et sous réserve des motifs de bon ordre et de sécurité, porte sur une autorisation à travailler, ou un refus, et non plus sur une affectation vers un poste de travail. Par conséquent, chaque CPU pourra être en mesure de traiter un nombre plus élevé de demandes.

2.1.2.1.2. Modalités d'organisation

Participants à la CPU de classement

La CPU de classement fait suite à la prise en charge pluridisciplinaire des personnes détenues dès leur arrivée en détention. L'ensemble des audiences arrivant nourrissent les avis émis lors de la CPU de classement.

¹⁸ Article L.412-5 du code pénitentiaire

¹⁹ Articles L.412-3 et R.412-1 du code pénitentiaire

²⁰ Circulaire du 18 juin 2012 relative aux modalités de fonctionnement de la commission pluridisciplinaire unique.

Le référent local du travail

Le référent local du travail en détention délivre à la personne détenue intéressée toutes les informations utiles concernant le travail pénitentiaire en amont de la CPU, afin que cette dernière sollicite un classement au travail dans un ou plusieurs régimes appropriés. Cette information vient en complément éventuel de celle apportée dans le cadre du processus arrivant.

Le rôle renforcé du conseiller pénitentiaire d'insertion et de probation

Le rôle du conseiller pénitentiaire d'insertion et de probation est fondamental pour la préconisation de parcours d'insertion en cohérence avec les situations individuelles des personnes détenues. Le CPIP recueille ainsi des éléments de profil et des éléments socio-professionnels sur la personne détenue intéressée. Il fait ensuite état des éléments utiles aux membres de la CPU, aux fins de classement au travail et d'orientation de la personne détenue vers le dispositif ou régime(s) de travail le(s) plus adapté(s).

Autres intervenants

Des intervenants extérieurs à la CPU peuvent être conviés afin de faciliter et améliorer l'intervention de partenaires institutionnels ou bénévoles et la coordination de leurs actions, notamment le référent local de l'éducation ou les partenaires de la formation professionnelle.

Par ailleurs, les donneurs d'ordre en production ou leurs représentants (concessionnaires, service de l'emploi pénitentiaire, gestionnaire délégué, représentant de la SIAE ou de l'entreprise adaptée) sont invités à y participer. Ces participants ne sont toutefois pas membres de la CPU mais invités ponctuellement pour faire part de leur expertise. Les modalités de leur participation doivent en outre garantir la confidentialité des informations évoquées par les membres de la CPU notamment médicales et pénales.

La suppression des CPU dites de régularisation

La pratique des CPU organisées *a posteriori* pour entériner administrativement le classement d'une personne détenue à un poste de travail n'est plus permise. En effet, la décision de classement correspond désormais à une autorisation à travailler, et l'affectation de la personne détenue sur un poste de travail n'intervient qu'après un processus de recrutement puis la signature d'un contrat d'emploi pénitentiaire.

S'il est prévu que la signature du contrat puisse intervenir dans un délai de deux jours ouvrables après la prise de poste, cette régularisation n'est autorisée qu'à condition que le candidat ait été autorisé à travailler en amont par la CPU.

Les deux étapes sont nécessaires pour que la personne détenue puisse travailler.

La CPU de classement extraordinaire

Dans certains cas exceptionnels, le classement d'une personne détenue doit intervenir en urgence avant la prochaine CPU de classement, pour faire face par exemple à une augmentation soudaine de la charge de travail. Une procédure écrite extraordinaire peut être mise en place.

Cette procédure de CPU de classement écrite (Cf. Annexe n°5) doit correspondre en tout point

à une CPU orale, soit : un recueil écrit des avis de tous les intervenants traditionnels à la CPU, une saisie sur GENESIS de ces différents avis et une décision du chef de l'établissement pénitentiaire, inscrite également dans GENESIS.

Les modalités d'organisation de ces échanges sont laissées au choix des établissements pénitentiaires :

- recueil simultané des avis écrits par courriel/lettre, ou
- transmission d'une fiche navette (papier ou numérique) d'un intervenant à l'autre.

2.1.2.2. Décision de classement ou de refus de classement au travail

Seul le chef de l'établissement pénitentiaire ou son représentant est compétent pour prendre une décision administrative de classement au travail à l'issue de la commission pluridisciplinaire unique de classement, conformément à l'avis exprimé par la CPU et compte tenu des motifs de bon ordre et de sécurité. Le classement correspond à une autorisation générale à travailler sur un ou plusieurs régimes de travail.

2.1.2.2.1. Décision de refus de classement au travail

La décision de refus de classement au travail prise par le chef de l'établissement pénitentiaire²¹ est une décision administrative, qui ne peut être prise que pour des motifs de bon ordre, de sécurité et de prévention des infractions. Seul ce motif peut justifier, à compter du 1^{er} mai 2022, que la personne détenue ne soit pas autorisée à travailler.

Les risques pris en compte doivent être liés à l'activité de travail, être circonstanciés et motivés dans la décision de refus. Ainsi, l'évaluation de ces risques ne doit pas se fonder sur le statut pénal (par exemple criminel) de la personne détenue, ni se limiter à un éventuel passif disciplinaire. La répartition géographique des cellules n'est pas, par ailleurs, un motif de refus de classement au travail d'une personne détenue.

La décision de refus de classement prise par le chef de l'établissement pénitentiaire doit être motivée, notifiée à la personne détenue²² et est susceptible de recours²³. Les voies et délais de recours y sont à cet effet mentionnés.

2.1.2.2.2. Décision de classement au travail

Si aucun motif de bon ordre, de sécurité ou de prévention des infractions ne justifie un refus d'autorisation à travailler, le chef de l'établissement pénitentiaire prend une décision de classement au travail.

Cette décision est accompagnée d'une orientation de la personne détenue vers un ou plusieurs régimes de travail, au sein desquels elle pourra candidater. La CPU de classement se prononce sur ces régimes au regard de différents critères énoncés ci-après et en envisageant le parcours socio-professionnel de la personne détenue dans sa globalité.

La décision de classement au travail, issue de GENESIS, est notifiée à la personne détenue.

²¹ Article L.412-5 du code pénitentiaire

²² Article R.412-8 du code pénitentiaire

²³ Article R.412-18 du code pénitentiaire

2.1.2.2.3. Absence de classements dits thérapeutiques

La pratique des classements thérapeutiques n'est plus possible dans la nouvelle procédure d'accès au travail. Les personnes détenues les plus éloignées de l'emploi, présentant des difficultés sociales, professionnelles ou médicales doivent être orientées vers des structures d'insertion par l'activité économique (SIAE), des entreprises adaptées (EA) et, à terme, des établissements et services d'aide par le travail (ESAT). Pour le cas des établissements pénitentiaires qui ne disposeraient pas d'une telle structure, ces personnes doivent être classées et orientées au service général.

Un travail doit par ailleurs être mené avec le référent interrégional de l'insertion professionnelle (R2IP) pour identifier les possibilités d'implantation d'une structure adaptée dans l'établissement.

2.1.3. Critères d'orientation de la personne détenue vers un régime de travail

L'orientation de la personne détenue vers un régime de travail doit être réfléchi en cohérence avec la construction d'un parcours d'insertion, et en adéquation avec les comptes rendus des différents entretiens menés lors de l'arrivée de la personne détenue.

Les personnes détenues particulièrement éloignées de l'emploi sont orientées prioritairement, selon leur profil et leurs besoins de prise en charge, vers une structure d'insertion par l'activité économique (SIAE) ou vers une entreprise adaptée le cas échéant.

Enfin, le suivi d'un Programme Personnalisé d'Accompagnement à l'Insertion Professionnelle (PPAIP) peut également être préconisé par la CPU de classement le cas échéant. Cette préconisation incitera le SPIP à prescrire le dispositif adapté.

Pour apprécier la pertinence de l'orientation de la personne détenue vers tel ou tel régime de travail, sa situation doit être examinée au regard des critères suivants :

Concernant une orientation vers le service général, sont pris en compte :

- la compatibilité du profil pénal et comportemental avec les postes habituellement proposés au service général ;
- la situation de précarité de la personne détenue ;
- le souhait exprimé ;
- l'expérience professionnelle sur un secteur professionnel correspondant aux besoins du service ;
- le lien avec le projet professionnel ;
- le degré d'autonomie.

Concernant une orientation vers un régime de production, sont pris en compte :

- le souhait exprimé par la personne détenue ;
- l'expérience professionnelle et la capacité à s'adapter à un environnement professionnel ;
- le savoir-faire et savoir-être adaptés aux besoins des donneurs d'ordres ;
- la capacité à travailler dans un collectif ;
- le lien avec le projet professionnel.

Concernant une orientation vers un travail au sein d'une structure d'insertion par l'activité économique, les critères sont les suivants :

- le souhait exprimé par la personne détenue ;
- le reliquat de peine compris entre 4 et 36 mois ;
- l'éloignement de l'emploi et difficultés sociales particulières ;
- la nationalité française ou autorisation à travailler en France.

A titre exceptionnel, au regard de son profil et de la pertinence d'un parcours en SIAE avec son projet professionnel, une personne prévenue ou dépassant le quantum de peine de 36 mois peut intégrer un tel dispositif sur accord entre le chef de l'établissement pénitentiaire, le SPIP et la structure.

Concernant une orientation vers un travail au sein d'une entreprise adaptée, les critères sont les suivants :

- le souhait exprimé par la personne détenue ;
- le cas échéant, la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) ou la demande d'instruction en cours (minimum 55% de TH dans les entreprises adaptées) ;
- l'éloignement de l'emploi et difficultés sociales particulières ;
- la nationalité française ou autorisation à travailler en France ;
- aucune condition de reliquat de peine n'est exigée, ni expérience professionnelle particulière.

Concernant une orientation vers le régime de l'apprentissage, s'ajoutent aux critères de production les critères suivants :

- la volonté d'alterner travail et formation ;
- être âgé de 16 à 29 ans révolus ou disposer d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) ;
- être titulaire d'un passeport ou d'une carte d'identité en cours de validité justifiant de la qualité de citoyen français ou européen ou disposer d'un titre de séjour en cours de validité.

Des réserves peuvent être émises par la CPU quant au recrutement de la personne détenue sur certains postes (incompatibilités avec d'autres personnes détenues, interdiction de travailler avec certains outils, de travailler en cuisine au service général et autres).

Si une personne détenue orientée vers un régime de travail souhaite candidater sur un poste correspondant à un autre régime, elle doit effectuer une nouvelle demande de classement en CPU.

En aucun cas, le refus d'accès à un régime de travail ne peut se faire sur un critère relatif à l'organisation de l'établissement (par exemple, n'est pas possible l'orientation unique vers le service général pour être sûr de pourvoir un poste alors même que la personne détenue souhaite être orientée vers le service général et la concession).

Par ailleurs, pour les personnes prévenues, l'avis du magistrat instructeur est pris en compte lors de la phase d'affectation.

Cas spécifique : les ateliers ATIGIP

A l'exception de certaines activités de façonnage simple et compte tenu de la technicité importante des emplois ouverts, l'orientation vers un atelier de l'ATIGIP entraîne automatiquement le classement en formation professionnelle afin de pouvoir suivre la formation d'adaptation à l'emploi correspondant.

2.1.4. La liste d'attente

Après avoir été classées au travail et ainsi autorisées à travailler par le chef de l'établissement pénitentiaire, les personnes détenues sont inscrites sur une liste d'attente indiquant le ou les régimes de travail vers lequel elles ont été orientées.

Cette liste d'attente leur permet d'accéder à des fiches de poste, obligatoirement communiquées par les donneurs d'ordre, et portées à leur connaissance par voie d'affichage ou distribuées le cas échéant. Cette communication s'opérera à terme grâce à l'applicatif IPRO 360°, à l'aide du numérique en détention.

2.1.5. La période d'immersion

Cette démarche est prescrite par le service pénitentiaire d'insertion et de probation, par une structure d'insertion par l'activité économique ou par une entreprise adaptée, sur demande de la personne détenue ou avec son accord.

Cette démarche peut uniquement être prescrite après la phase de classement au travail et uniquement sur les régimes de classement autorisés afin de s'assurer qu'il n'existe aucun risque pour le bon ordre et la sécurité de l'établissement.

Cette immersion permet à la personne détenue de découvrir une activité avant de faire une démarche effective de candidature afin de s'assurer que cette activité correspond à ses aspirations ainsi qu'à l'orientation professionnelle retenue. La démarche est proposée par le SPIP, la SIAE ou l'EA mais la personne détenue doit être volontaire.

La période d'immersion ne peut être prescrite pour des ateliers de façonnage simple.

La période d'immersion dure au maximum 5 jours au sein d'une structure volontaire. Elle ne donne pas lieu à la conclusion d'un contrat d'emploi pénitentiaire ni à rémunération. A l'issue de la période d'immersion, la personne détenue est reçue par le prescripteur et par la structure d'accueil afin d'en effectuer un bilan et de déterminer les suites de son parcours professionnel.

2.2. La phase d'affectation

2.2.1. La diffusion des fiches de poste

Les listes de postes, au service général comme en production, doivent permettre aux personnes détenues de connaître l'étendue des possibilités d'emploi. Il est par conséquent préconisé de multiplier les canaux de diffusion et lieux d'affichage, selon une organisation propre à chaque établissement. Dans la mesure du possible, les fiches de postes doivent également être à la disposition des personnes détenues.

Communication par voie d'affichage

Les postes ouverts à candidature peuvent être communiqués par voie d'affichages et placés dans des lieux fréquentés par l'ensemble des personnes détenues, dans lesquels elles peuvent stationner.

- rez-de-chaussée du bâtiment ;
- cour de promenade ;
- espace socio-culturel ;
- bibliothèque ;
- espace scolaire ;
- autre espace adapté selon l'organisation de l'établissement.

Chaque établissement organise concrètement les modalités d'affichage selon son fonctionnement local : centralisation des postes ouverts par le référent local du travail/par le bureau de gestion de la détention, par exemple.

La liste actualisée des postes ouverts à candidature doit également être disponible au niveau du bureau du personnel pénitentiaire responsable de bâtiment.

Communication par d'autres moyens

La transmission des informations relatives aux postes à pourvoir ainsi que celles concernant le travail de manière globale peut être réalisée via le canal vidéo interne.

Par ailleurs, l'organisation de sessions d'information collectives est préconisée.

Il est également préconisé de fournir la liste des postes et des formations professionnelles disponibles au sein de l'établissement pénitentiaire dès l'audience arrivant.

De manière générale, chaque établissement doit veiller à faciliter l'accès pour les personnes présentant des difficultés avec l'écrit ou le français aux informations concernant les différentes étapes de l'accès au travail.

Le contenu proposé doit être, dans la mesure du possible, diffusé également dans d'autres langues que le français au regard des caractéristiques de la population pénale accueillie.

2.2.2. Les modalités de candidature des personnes détenues intéressées

Seules les personnes détenues classées au travail et orientées vers un ou plusieurs régimes de travail peuvent être inscrites sur liste d'attente, et candidater à un poste ouvert²⁴.

Ces dernières candidatent par une démarche active, selon les modalités mises en place dans chaque établissement :

- un formulaire préétabli ;
- une candidature écrite sous forme libre ;
- une candidature accompagnée d'une éventuelle lettre de motivation et d'un CV ;
- autres modalités de candidature proposées par les établissements.

²⁴ Articles L.412-6 et R.412-1 du code pénitentiaire

Il est préconisé la mise en place, notamment par le SPIP, d'ateliers pédagogiques collectifs d'accompagnement vers l'emploi, d'aide à la rédaction de CV et lettres de motivation, avec les intervenants présents en établissement.

Les personnes détenues candidates peuvent également être aidées par des volontaires traducteurs ou des écrivains publics en détention.

2.2.3. Les modalités de transmission des candidatures aux donneurs d'ordre

Service général

Lorsque le donneur d'ordre est l'administration pénitentiaire, les candidatures des personnes détenues sont récoltées par le référent local du travail en détention. Ce dernier transmet les candidatures aux agents en charge des entretiens (les responsables des secteurs d'hébergement, par exemple) qui sélectionnent les candidats qu'ils souhaitent recevoir en entretien de recrutement. Ni l'administration pénitentiaire, ni les donneurs d'ordre privés ne sont tenus de recevoir en entretien toutes les personnes détenues ayant transmis leur candidature.

Les critères suivants peuvent par exemple être fixés : ordre chronologique des candidatures, ancienneté du numéro d'écrou, date prévisionnelle de libération...

Les personnes détenues indigentes sont, par ailleurs, prioritaires pour passer ces entretiens de recrutement.

Production

Le partenaire extérieur (concessionnaire, gestionnaire délégué, service de l'emploi pénitentiaire, structure d'insertion par l'activité économique, entreprise adaptée, ESAT) convient avec l'établissement pénitentiaire des modalités de transmission des candidatures des personnes détenues selon les mêmes critères :

- transmission de toutes les candidatures par ordre chronologique ;
- transmission prioritaire des candidatures accompagnées de lettres de motivation ou CV ;
- préfiltre de l'administration au regard de critères liés à la détention (incompatibilité entre personnes détenues, interdiction d'utilisation de certains outils, sortie prochaine) ;
- autres critères déterminés en concertation avec l'administration pénitentiaire.

A compétence égale, les personnes détenues indigentes sont par ailleurs prioritaires pour passer ces entretiens de recrutement. L'administration pénitentiaire en informe le donneur d'ordre.

Au sein des maisons d'arrêt (ou quartiers maisons d'arrêt) et eu égard à la rotation très régulière des personnes détenues, il peut être mis en place un système de transmission des profils de certaines personnes détenues classées au travail par le chef de l'établissement pénitentiaire ou son représentant, directement au donneur d'ordre privé et sans acte positif de la personne détenue. La transmission de ces profils peut se faire au regard de critères préétablis entre l'administration pénitentiaire et le donneur d'ordre (expérience professionnelle, diplômes et autres).

Les personnes détenues doivent ensuite être reçues en entretien de recrutement et signer un contrat d'emploi pénitentiaire, conformément à la procédure d'accès au travail.

2.2.4. L'entretien professionnel

Les entretiens professionnels sont organisés par le donneur d'ordre²⁵.

L'organisation des entretiens :

Au service général, il s'agit du chef de l'établissement pénitentiaire ou de son représentant. Lorsque l'organisation du service général est confiée à un gestionnaire délégué (en GD ou PPP), l'administration reste le donneur d'ordre mais cette dernière se doit, a minima, de convier le gestionnaire délégué aux sélections des candidatures et entretiens. Sous réserve de l'accord du gestionnaire délégué, elle peut également confier ces tâches à ce dernier.

En production, il s'agit du représentant de la structure chargée de l'activité de travail. Les entretiens de recrutement pour un poste en production ne peuvent pas être délégués à un personnel de l'administration pénitentiaire, mais peuvent être confiés, par exemple, à un autre donneur d'ordre implanté dans l'établissement. **Les entretiens auparavant effectués avant la CPU par le gestionnaire délégué se dérouleront désormais après la CPU. Aucun entretien avant la CPU ne peut être imposé au gestionnaire délégué.**

Il est recommandé que, pour chaque poste ouvert à candidature, le donneur d'ordre reçoive un minimum de trois personnes détenues en entretien professionnel. Toutefois, dans le cas d'un poste à profil spécifique, en cas de manque de candidatures ou en cas d'urgence, le nombre de personnes détenues entendues en entretien peut être réduit.

Il est préconisé l'organisation régulière de sessions d'entretiens afin de pouvoir rapidement aux postes disponibles en cas de résiliation du contrat d'emploi pénitentiaire ou de fin de l'affectation des personnes détenues en poste.

Les modalités d'organisation des entretiens de recrutement sont laissées à la liberté des établissements pénitentiaires en adaptation aux contextes locaux, et se déroulent impérativement de manière orale et non écrite.

Les modalités d'entretiens

Les entretiens peuvent tout d'abord être individuels, ou collectifs. Ils peuvent être organisés en présentiel : au sein de locaux dédiés (bureau des contremaitres, espaces d'audience, salle d'activité) ou dans la zone d'atelier. Ils peuvent, enfin, être organisés à distance selon les possibilités locales : par visio-conférence ou par téléphone.

Le déroulement des entretiens

Le déroulement des entretiens de recrutement est laissé à la libre appréciation du représentant de l'établissement ou du partenaire économique. Une trame d'entretien a été diffusée, à titre indicatif et en soutien au donneur d'ordre.

Le donneur d'ordre privé ou public peut, pour des raisons de sécurité, solliciter la présence d'un personnel de l'administration pénitentiaire.

²⁵ Articles L.412-6 et D.412-12 du code pénitentiaire

Les résultats d'entretiens

Lorsque que le donneur d'ordre a réalisé les entretiens de recrutement, il effectue des choix afin de pourvoir aux différents postes vacants. Le donneur d'ordre fait part de son ou de ses choix dans un formulaire qui répertorie les candidats par ordre de préférence.

Le candidat placé au rang 1 sera affecté sur le poste de travail par le chef de l'établissement pénitentiaire, sauf motif de bon ordre et de sécurité. Les autres candidats présents sur la liste constitueront le « vivier » de l'opérateur économique ou du service général.

Ce vivier est propre à chaque structure et est géré en interne. Il permet de faire face et d'anticiper les départs ou les besoins de main d'œuvre supplémentaire.

En cas de transfert définitif d'un opérateur, de fin de la détention, de résiliation du contrat d'emploi pénitentiaire ou autre évènement le conduisant à quitter un poste, le donneur d'ordre peut ainsi proposer à l'un des candidats retenus sur le vivier de signer un contrat d'emploi pénitentiaire. Le candidat ayant d'ores et déjà passé les étapes obligatoires de la procédure (classement, liste d'attente et entretien), il peut prendre son poste rapidement. **En production, l'administration ne peut en aucun cas imposer le recrutement d'une personne détenue à un donneur d'ordre.**

Cas spécifique : les ateliers ATIGIP

A l'exception des ateliers au sein desquels des activités de façonnage sont pratiquées, une fois le choix du candidat effectué, il débute une formation d'adaptation à l'emploi sous le statut de stagiaire de la formation professionnelle. Ce n'est qu'à l'issue de sa formation qu'il pourra être affecté sur un poste de travail avec la signature de son contrat d'emploi pénitentiaire. Les ateliers de l'ATIGIP opérant uniquement des activités de façonnage simple ne sont pas concernés par cette procédure spécifique (pas de formation d'adaptation à l'emploi).

Encadrer les échecs successifs

Si le référent local du travail relève une absence de candidature de la part d'une personne détenue classée, qu'elle ne se voit proposer aucun entretien de recrutement ou si elle fait face à plusieurs refus suite à des entretiens, il convient d'organiser une prise en charge spécifique de cette dernière.

Il est préconisé de mettre en place un suivi adapté aux réalités de chaque établissement, ainsi qu'une analyse pluridisciplinaire de la situation de la personne détenue. Ce suivi peut être décliné en plusieurs étapes :

- Recevoir en entretien pluridisciplinaire la personne détenue concernée : présence préconisée du SPIP, d'un représentant de l'établissement, du responsable local de l'enseignement, ou d'autres partenaires pertinents.
- Effectuer un bilan avec la personne détenue intéressée et le cas échéant lui proposer une réorientation vers un autre régime de travail, vers la formation professionnelle ou l'enseignement notamment. Il pourra être nécessaire que la personne détenue effectue une nouvelle demande auprès de la CPU si elle n'avait pas été orientée vers les régimes préconisés.

2.2.5. L'affectation sur un poste de travail

2.2.5.1. Affectation²⁶ ou refus d'affectation par le chef de l'établissement pénitentiaire

Le donneur d'ordre ayant effectué ses choix les transmet au chef de l'établissement pénitentiaire.

Ce dernier est lié quant à l'affectation de la personne détenue choisie sur le poste de travail, sauf s'il existe un motif de bon ordre et de sécurité empêchant son affectation.²⁷

En outre, pour les personnes prévenues²⁸, l'accord du magistrat saisi du dossier de la procédure doit être sollicité lors de la phase d'affectation sur un poste au service général. Toutefois, cette sollicitation n'est pas nécessaire lorsque la notice individuelle a déjà été complétée par le magistrat compétent.

Décision d'affectation par le chef de l'établissement pénitentiaire :

La décision d'affectation est formalisée par la signature du contrat d'emploi pénitentiaire et ne fait pas l'objet d'un formulaire dédié.

Décision de refus d'affectation par le chef de l'établissement pénitentiaire²⁹:

Le chef de l'établissement pénitentiaire ne peut refuser d'affecter une personne détenue sur un poste que pour un motif de bon ordre, de sécurité, et de prévention des infractions.

En pratique, il peut par exemple refuser d'affecter une personne détenue sur un poste qu'elle partagerait avec une autre personne détenue avec laquelle elle ne doit pas entrer en contact. De la même manière, ce refus est possible si des comptes rendus d'incident ont été enregistrés entre son placement sur liste d'attente et ses entretiens professionnels et rendent impossible son affectation. Dans la mesure du possible, ces freins à l'affectation auront été relevés en amont et spécifiés par l'administration pénitentiaire avant la transmission des candidatures aux donneurs d'ordre.

La décision de refus d'affectation ne saurait être dépendante des organisations internes. En particulier, un refus d'affectation ne saurait être prononcé au motif d'un manque de place en cellule dans le bâtiment ou l'étage dédié aux travailleurs.

La décision de refus d'affectation est formalisée selon le modèle joint en annexe (Cf. Annexe n°6) à la présente circulaire et doit être motivée. Elle est susceptible de recours.³⁰

²⁶ Article L.412-6 du code pénitentiaire

²⁷ Article R.412-9 du code pénitentiaire

²⁸ Article R.412-10 du code pénitentiaire

²⁹ Article R.412-9 du code pénitentiaire

³⁰ Article R.412-18 du code pénitentiaire

2.2.5.2. Impossibilité d'affecter une personne détenue sur plusieurs postes

Une même personne détenue ne peut être affectée à plusieurs postes, pour plusieurs donneurs d'ordre : au service général et en production par exemple, ou encore en production mais à deux postes différents en fonction de la charge de travail.

Pour un même donneur d'ordre, des postes dits « polyvalents » peuvent toutefois être créés.

2.2.5.3. Nécessité d'une nouvelle affectation en cas de transfert de la personne détenue

La personne détenue classée au travail dans son établissement de départ conserve le bénéfice de son classement dans son établissement d'accueil³¹. Elle reste également orientée vers le ou les mêmes régimes de travail, si ces derniers existent dans l'établissement d'accueil.

Toutefois, ces personnes détenues ne sont pas automatiquement affectées sur un poste de travail à leur arrivée mais sont placées sur liste d'attente. Un nouveau processus de recrutement doit alors être respecté : candidature de la personne détenue / entretien professionnel / affectation sur un poste de travail.

3. LA RELATION DE TRAVAIL ENTRE LA PERSONNE DETENUE ET LE DONNEUR D'ORDRE

3.1. La signature du contrat d'emploi pénitentiaire

Le contrat d'emploi pénitentiaire (CEP) est un contrat *sui generis* de droit public conclu entre la personne détenue et son donneur d'ordre. Il est d'abord signé par le donneur d'ordre puis par la personne détenue. Il doit être signé par cette dernière au plus tard dans les deux jours ouvrables suivant la prise de poste³². Chaque personne détenue ne peut conclure qu'un seul CEP sur l'ensemble de sa durée.

Un contrat d'emploi pénitentiaire peut toutefois être cumulé avec la participation à une formation professionnelle, si l'organisation de la détention le permet.

Le chef d'établissement peut refuser de signer la convention tripartite d'un contrat d'emploi pénitentiaire lorsque le CEP et/ou ses annexes ne respectent pas les dispositions légales et/ou réglementaires.

3.1.1. Les différents CEP en fonction du régime de travail

Plusieurs modèles de contrats d'emploi pénitentiaire correspondant aux différents régimes de travail sont annexés à la présente circulaire.

Au service général (Cf. Annexe n° 7), les signataires du CEP sont le chef de l'établissement

³¹ Articles L.412-16 et D.412-13 du code pénitentiaire

³² Article R. 412-19 du code pénitentiaire

pénitentiaire et la personne détenue. Une trame spécifique au service général dans le cadre d'un établissement pénitentiaire en gestion déléguée est également annexée à la présente circulaire (Cf. Annexe n° 8). Il est signé, là encore, par le chef de l'établissement pénitentiaire et la personne détenue.

En production (Cf. Annexe n° 9), le CEP est signé par le donneur d'ordre privé ou l'ATIGIP/SEP et par la personne détenue et comporte une annexe tripartite signée par le chef de l'établissement pénitentiaire, le donneur d'ordre privé et la personne détenue. Cette annexe permet de déterminer la répartition des obligations entre les trois parties. Deux trames spécifiques au travail pour le compte d'une structure d'insertion par l'activité économique (Cf. Annexe n° 10) et pour le compte d'une entreprise adaptée (Cf. Annexe n° 11) comportent des dispositions relatives à l'accompagnement socio-professionnel proposé par ces structures.

Pour tout changement de prestataire délégué dans les établissements, des nouveaux CEP doivent être signés pour lier la personne détenue à son donneur d'ordre.

3.1.2. Le choix d'un CEP à durée déterminée ou indéterminée

Le donneur d'ordre choisit de conclure avec la personne détenue un CEP à durée déterminée ou indéterminée. Le recours au CEP à durée déterminée est cependant encadré et limité aux cas suivants : remplacement d'une autre personne détenue, accroissement temporaire de l'activité de travail concernée ou poste à caractère saisonnier³³.

Le caractère saisonnier est défini comme une tâche normalement appelée à se répéter chaque année en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs. La variation d'activité doit être indépendante de la volonté du donneur d'ordre.

Par ailleurs, il est interdit de conclure un CEP à durée déterminée pour le remplacement d'une personne détenue dont le contrat a été suspendu au motif d'une baisse temporaire de l'activité³⁴. Il en va de même concernant un accroissement temporaire de l'activité dans les trois mois suivant une résiliation de contrat pour motif économique, dès lors que le CEP à durée déterminée envisagé concerne le même poste de travail³⁵.

Lorsque le donneur d'ordre fait le choix d'un CEP à durée déterminée, celui-ci peut ne pas comporter de terme fixé avec précision dès sa conclusion dans le cas d'un remplacement ou d'un poste à caractère saisonnier. Le CEP à durée déterminée est alors conclu pour une durée minimale et a pour terme la fin de l'absence de la personne remplacée ou la réalisation de la mission.

Un CEP à durée déterminée peut être renouvelé par le donneur d'ordre, après entretien avec la personne détenue, sous la forme d'un avenant pour une durée qui peut être différente de la durée initiale du contrat. La réglementation ne prévoit pas de limite au nombre de renouvellements de contrat possibles.

Lors de la signature de l'annexe tripartite d'un CEP à durée déterminée, le chef de l'établissement pénitentiaire ou son représentant s'assure du respect des dispositions réglementaires dans l'usage du CEP à durée déterminée.

³³ Article R. 412-20 du code pénitentiaire

³⁴ Article R. 412-21 et suivants du code pénitentiaire

³⁵ Article R. 412-22 du code pénitentiaire.

3.1.3. La détermination de la longueur de la période d'essai

La période d'essai se décompte de manière calendaire et ne peut, quelle que soit la durée du CEP considéré, excéder une longueur correspondant à un jour par semaine³⁶. De plus, des limites sont fixées en fonction de la durée du CEP :

- dès lors que la durée du CEP est de six mois au plus, la longueur de la période d'essai est au maximum de deux semaines calendaires ;
- dès lors que la durée du CEP est de plus de six mois ou indéterminée, la longueur de la période d'essai ne peut excéder un mois calendaire.

Pour le cas d'un CEP d'une durée de plus de six mois ou indéterminée, la période d'essai peut être prolongée lorsque la technicité du poste le justifie, c'est-à-dire lorsque le CEP concerne un poste d'ouvrier qualifié ou requérant des qualifications supérieures. Au service général, les postes en classe 2 et en classe 3, et en production les postes de façonnage ne peuvent pas être qualifiés de postes techniques et faire l'objet d'un renouvellement de période d'essai.

3.2. La vie de la relation de travail

3.2.1. La période d'essai

La période d'essai débute au premier jour de la prise de poste de la personne détenue. Sa durée peut varier en fonction de la durée du CEP et de la technicité du poste (*cf. supra* – détermination de la longueur de la période d'essai).

Au cours de cette période, le donneur d'ordre et la personne détenue peuvent mettre un terme anticipé à leur relation de travail à tout moment, en respectant un délai de prévenance d'au moins 24h³⁷. La résiliation du CEP au cours de la période d'essai donne lieu à une notification écrite de l'autre partie selon une procédure de lettre remise en main propre contre décharge. En cas de refus de signature, l'agent en charge de la notification en fait mention écrite.

Avant de rompre la période d'essai, il est préconisé d'établir préalablement un dialogue avec la personne détenue lui permettant d'améliorer son travail.

A l'issue de la période d'essai, le CEP prend un caractère définitif et ne peut être résilié que pour des motifs prévus par la loi (*cf. infra* – résiliation du CEP).

3.2.2. La rémunération

La rémunération du travail pénitentiaire doit respecter différents seuils minimums de rémunération (SMR) en fonction du régime de travail, chacun étant indexé sur le salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC).

³⁶ Articles R. 412-28, R. 412-30 et L. 412-13 du code pénitentiaire

³⁷ Article R. 412-31 du code pénitentiaire

Ainsi, la rémunération dans le cadre d'un CEP est une rémunération horaire qui ne peut être inférieure à :

- 45% du SMIC pour les activités de production ;
- 33% du SMIC pour le service général, classe I ;
- 25% du SMIC pour le service général, classe II ;
- 20% du SMIC pour le service général, classe III.

Ces taux horaires sont des minima et sont affichés sur les lieux de travail³⁸. Ils font l'objet d'une note à chaque évolution du SMIC et d'une mise à jour automatique dans les outils de gestion de la rémunération.

La rémunération du travail des personnes détenues peut également comporter des primes, celles-ci pouvant être liées à la productivité, à l'ancienneté, à l'acquisition d'une technicité ou à toute autre circonstance exceptionnelle.

La rémunération est versée mensuellement sur le compte nominatif des personnes détenues depuis le compte au trésor du régisseur par l'administration pénitentiaire qui assure la gestion de la paie (intégration des éléments de paies, calcul de la paie, édition des bulletins de salaire).

3.2.2.1. Au service général

Les emplois au service général sont répartis en trois classes en fonction du niveau de qualification ou de compétences qu'exige leur exécution :

- Classe I : postes d'ouvriers qualifiés ayant de bonnes connaissances professionnelles et pouvant faire preuve d'autonomie et de responsabilité (SMR de 33% du SMIC) ;
- Classe II : postes d'appui aux professionnels qualifiés qui nécessitent des compétences particulières ou des connaissances professionnelles de base, acquises par formation et/ou expérience (SMR de 25 % du SMIC) ;
- Classe III : postes constitués de tâches simples ne requérant pas de connaissances professionnelles particulières, sur lesquels la productivité et le savoir-faire peuvent être acquis rapidement (SMR de 20 % du SMIC).

Dans le cadre de l'apprentissage en détention³⁹ effectué au service général, la rémunération de l'apprenti doit respecter le SMR applicable aux emplois de classe I, soit 33% du SMIC horaire.

Lorsqu'un auxiliaire est affecté sur un poste polyvalent correspondant à plusieurs classes, il convient de le rémunérer à hauteur du taux horaire de la classe la plus élevée.

3.2.2.2. En production

Le donneur d'ordre privé doit déterminer dans le CEP des modalités de rémunération garantissant le respect du taux réglementaire de 45% du SMIC correspondant aux activités de production. Dans le cadre de l'apprentissage en détention effectué en production, la rémunération de l'apprenti doit respecter le SMR applicable, soit 45% du SMIC horaire.

Ainsi, il convient de proscrire, conformément aux dispositions introduites par la loi pénitentiaire de 2009, la rémunération intégralement à la pièce en ce qu'elle est porteuse de

³⁸ Article D. 412-64 du code pénitentiaire

³⁹ Décret n° 2019-1463 du 26 décembre 2019 relatif à l'expérimentation des actions de formation par apprentissage dans les établissements pénitentiaires

non-respect du SMR dès lors que la cadence de référence n'est pas atteinte. En effet, pour s'assurer du respect du SMR, le temps de travail de la personne détenue doit être décompté. Une fois cette règle posée, il est possible pour le donneur d'ordre privé de prévoir une variation de la rémunération liée à la productivité de l'opérateur. Ainsi, les personnes détenues les plus productives peuvent obtenir une rémunération supérieure.

Le donneur d'ordre privé ou public a la charge de déterminer le montant de la rémunération du travail de la personne détenue. Ce montant est versé à la personne détenue par l'administration pénitentiaire, elle-même remboursée par le donneur d'ordre privé (cf. *supra* – facturation par l'administration pénitentiaire).

3.2.3. Le temps de travail

Cette partie sera complétée au moment de l'entrée en vigueur des dispositions relatives au temps de travail qui sera corrélée au déploiement du système d'information en charge de la gestion de la paye des personnes détenues (OCTAVE).

3.2.3.1. Durée et aménagement du temps de travail

La durée du travail quotidienne comme hebdomadaire des personnes détenues ne peut excéder les horaires pratiqués en milieu libre dans les mêmes domaines d'activité. Ces horaires doivent prévoir le temps nécessaire aux repas, à la promenade et aux activités éducatives et de loisirs.

Le temps de travail se calcule grâce à des badgeuses ou tout système automatique de contrôle du temps lorsqu'ils existent. A défaut, un tableau Excel doit être tenu par l'administration pénitentiaire et/ou le donneur d'ordre.

3.2.3.2. Les astreintes

Les astreintes ne seront mises en place qu'au moment du déploiement d'OCTAVE. Cette partie sera complétée dans un second temps.

3.2.3.3. Les repos et jours fériés

Les horaires de travail doivent permettre à la personne détenue de bénéficier d'un repos quotidien d'au moins onze heures consécutives. Dans une même journée, dès que le temps de travail atteint six heures, la personne détenue a en outre le droit de bénéficier d'un temps de pause d'au moins vingt minutes consécutives. Cette durée est minimale, le donneur d'ordre peut décider d'octroyer une pause plus longue, ou de l'accorder en deçà des six heures de travail consécutives. Cette pause ne sera pas rémunérée.

Aucune personne détenue ne peut travailler plus de six jours par semaine, et chacune a le droit de bénéficier d'un repos hebdomadaire d'une durée minimale de vingt-quatre heures, auxquelles s'ajoutent les onze heures de repos quotidien. En principe, le repos hebdomadaire est donné le dimanche. Le repos hebdomadaire peut être suspendu à titre exceptionnel en cas de travaux urgents dont l'exécution est nécessaire pour prévenir des accidents imminents ou réparer des dommages survenus au sein de l'établissement pénitentiaire, et seulement pour les personnes détenues en charge de ces travaux. Dans ce cas, chacune des personnes détenues

concernées bénéficie par la suite d'un repos compensateur ayant une durée égale au repos supprimé.

Les fêtes légales désignées comme jours fériés par les articles L. 3133-1 et L. 3133-4 du code du travail sont des jours chômés qui ne donnent pas lieu à rémunération. Par exception, pour des motifs liés aux nécessités de bon fonctionnement de l'établissement pénitentiaire et notamment au regard des missions du service général, les personnes détenues peuvent travailler pendant les jours fériés. Leur rémunération ne fait alors pas l'objet d'une majoration, exception faite du 1^{er} mai qui donne lieu au versement d'une indemnité égale au montant de la rémunération correspondant au travail accompli.

3.2.4. Les absences

L'administration pénitentiaire doit veiller à organiser au maximum les rendez-vous des personnes détenues en dehors des heures de travail⁴⁰. Il s'agit à la fois de rendre la personne détenue actrice de sa détention et de la responsabiliser au regard de son emploi du temps, tout en prenant en compte les contraintes de la vie en établissement pénitentiaire. L'objectif est de concilier le respect des engagements de travail et les autres temps essentiels à la personne détenue tels que les temps liés au maintien des liens familiaux, la préparation à la sortie et l'accès aux soins.

Néanmoins, lorsqu'elles n'ont pas pu être organisées en dehors des temps de travail, les absences pour les motifs suivants sont considérées légitimes :

- les convocations judiciaires et administratives ;
- les motifs disciplinaires ;
- les convocations aux examens scolaires ou de formation professionnelle ;
- les temps d'allaitement ;
- les autorisations de sortir sous escorte ;
- les visites se déroulant dans les parloirs familiaux ou les unités de vie familiales ;
- les événements familiaux ;
- les entretiens de la personne détenue avec son avocat, les services de l'administration pénitentiaire ou les personnes habilitées à intervenir en détention ;
- les entretiens réalisés dans le cadre de la préparation à la sortie ;
- les rendez-vous médicaux, y compris pour la réalisation d'actes médicaux nécessaires à une assistance médicale à la procréation ;
- les permissions de sortir.

Le chef de l'établissement pénitentiaire peut également autoriser des absences pour d'autres motifs.

Les absences injustifiées sont celles qui n'ont pas de motif légitime. Les absences injustifiées répétées pourront mener à une résiliation du CEP pour insuffisance professionnelle (cf. *infra* – résiliation du CEP).

Toute absence, qu'elle soit légitime ou injustifiée, ne saurait être comptabilisée comme un temps de travail effectif et n'est donc pas rémunérée. La constatation des absences est effectuée par le donneur d'ordre en lien avec l'administration pénitentiaire qui doit en assurer le pointage.

⁴⁰ Article D. 412-32 du code pénitentiaire

En fonction de l'organisation de l'établissement et des ressources disponibles, il est recommandé qu'un opérateur détenu ayant rendez-vous sur ses heures de travail ne soit absent que le temps du rendez-vous et puisse à l'issue rejoindre son poste de travail (sans donc être privé d'une journée entière de travail en raison d'une absence légitime de courte durée).

3.2.5. Le décompte du temps de travail

Seul le temps effectif de travail est compté dans la rémunération de la personne détenue. Sont ainsi décomptées les pauses obligatoires ou facultatives ainsi que les retards et les absences. Les temps d'habillage et la distribution des outils sont toutefois comptés dans le temps de travail. Les donneurs d'ordre peuvent néanmoins décider de compter les pauses dans le temps de travail effectif.

Par ailleurs, s'agissant des SIAE et EA, les temps d'accompagnement sont comptés dans le temps de travail. En outre, ces structures peuvent décider que les absences pour des motifs liés au projet travaillé dans le cadre de l'accompagnement socio-professionnel peuvent être comptabilisées dans le temps de présence et donner lieu à rémunération.

3.2.6. La suspension du contrat d'emploi pénitentiaire

La suspension du CEP se distingue de la résiliation par son caractère temporaire. Elle est décidée par le donneur d'ordre signataire du CEP et entraîne automatiquement la suspension de l'affectation de la personne détenue⁴¹, ou fait suite à une suspension de l'affectation. La suspension du CEP entraîne également la suspension de la rémunération de la personne détenue. Le donneur d'ordre rédige une lettre de suspension du contrat d'emploi pénitentiaire qui est remise à la personne détenue par l'administration pénitentiaire contre décharge.

En cas de refus de signature de la personne détenue, l'agent qui notifie en fait mention écrite.

3.2.6.1. Baisse temporaire de l'activité

A l'initiative du donneur d'ordre, cette suspension doit être motivée par une baisse temporaire de l'activité. Elle est caractérisée par⁴² :

1° des difficultés économiques conjoncturelles, soit des difficultés économiques impactant relativement durablement l'activité. Il ne s'agit pas de difficultés très occasionnelles, ni de difficultés définitives. Par exemple, l'annulation de commandes réduisant de manière significative le plan de charge du donneur d'ordre privé ;

2° des difficultés durables d'approvisionnement en matières premières ou en énergie, par exemple une pénurie durable sur un composant nécessaire à la bonne marche de la production ;

3° un sinistre ou des intempéries de caractère exceptionnel, par exemple une inondation des lieux de travail ;

4° la transformation, la restructuration ou la modernisation de la structure donneuse d'ordre ;

5° toute autre circonstance exceptionnelle.

⁴¹ Article L. 412-14 du code pénitentiaire

⁴² Article R. 412-33 du code pénitentiaire

Le donneur d'ordre privé peut se prévaloir de l'un de ces cinq motifs pour motiver sa volonté de suspendre un ou plusieurs CEP. En revanche, au service général, la suspension des CEP pour baisse temporaire de l'activité ne sera possible que si les circonstances correspondent au 3°, 4° ou 5° ci-dessus.

Lorsque le donneur d'ordre se trouve dans une situation de baisse temporaire de l'activité, il doit adresser une demande d'avis en vue de la suspension d'un ou plusieurs CEP⁴³. Cette demande écrite précise le motif caractérisant la baisse temporaire de l'activité, la période prévisible de sous-activité et le nombre de personnes détenues concernées. Elle est adressée au chef de l'établissement pénitentiaire dans le cadre d'une activité de production, ou à la DISP dans le cadre du travail au service général. Cette autorité administrative dispose, à compter de la réception de la demande, d'un délai maximum de cinq jours pour émettre son avis : à l'issue de ce délai, l'absence de réponse équivaut à un avis favorable à la suspension.

En production, le chef d'établissement donne un avis en fonction des éléments inscrits dans la demande de suspension.

Une fois l'avis de l'autorité administrative reçu, le donneur d'ordre peut suspendre le ou les CEP concernés pour une durée maximale de trois mois, ou six mois dans le cas d'un sinistre ou d'intempéries exceptionnelles.

3.2.6.2. Incapacité temporaire de travail pour raison médicale

Le CEP est suspendu en cas d'incapacité temporaire de travail pour raison médicale⁴⁴, dès lors qu'elle est établie par certificat médical.

3.3. La résiliation du contrat d'emploi pénitentiaire

La résiliation du CEP entraîne automatiquement la fin de l'affectation de la personne détenue, ou suit une décision de fin de l'affectation.

Au-delà de la date prévue au contrat dans le cadre d'un CEP à durée déterminée et à l'issue de la période d'essai, le donneur d'ordre conserve la possibilité de résilier un CEP pour divers motifs prévus par la loi⁴⁵. Dès lors que la résiliation du CEP a été réalisée dans le cadre des procédures ci-après précisées, la personne détenue cesse d'être rémunérée.

3.3.1. Résiliation d'un commun accord ou à l'initiative de la personne détenue

L'une ou l'autre des parties au CEP peut souhaiter le résilier à l'amiable. Dans ce cas, la partie qui prend l'initiative de cette procédure adresse une demande écrite précisant ses motifs à l'autre partie⁴⁶.

Lorsque les deux parties s'accordent, elles signent toutes deux un accord amiable qui prévoit les termes et les conditions de la résiliation du CEP et en conservent chacune un exemplaire.

⁴³ Article R. 412-34 et R. 412-35 du code pénitentiaire

⁴⁴ Article L. 412-15 du code pénitentiaire

⁴⁵ Articles L. 412-16 et L. 412-17 du code pénitentiaire

⁴⁶ Article R. 412-37 du code pénitentiaire

Si la personne détenue souhaite résilier son CEP malgré le désaccord de son donneur d'ordre, alors elle lui adresse une lettre de résiliation anticipée.

3.3.2. Résiliation en raison de la fin de la détention ou du transfert définitif

La fin de la détention de même que le transfert définitif de la personne détenue vers un autre établissement pénitentiaire mettent automatiquement fin au CEP. Il n'est pas nécessaire de rédiger une lettre de rupture de contrat d'emploi pénitentiaire.

Toutefois, dans le cas d'un transfert définitif, la personne détenue transférée conserve le bénéfice de son classement au travail. Ce maintien de l'autorisation à travailler permet par ailleurs de faciliter la pratique des transferts sur appel à candidature.

La personne détenue transférée doit donc être classée par le chef de l'établissement pénitentiaire de destination, dans les mêmes régimes de travail s'ils existent localement. Le chef de l'établissement pénitentiaire de destination est lié par la décision de classement précédente et ne peut s'y opposer que pour un motif de bon ordre et de sécurité⁴⁷.

En complément, il appartient à l'établissement pénitentiaire de destination de prendre toutes les dispositions pour prioriser son affectation sur un poste de travail.

3.3.3. Résiliation pour insuffisance professionnelle ou non-respect de l'accompagnement socio-professionnel

Le donneur d'ordre peut résilier le CEP pour insuffisance professionnelle, caractérisée notamment par l'incompétence pour l'exécution d'une tâche au regard des missions énoncées dans le contrat, des absences non justifiées répétées ou encore par un manquement délibéré aux obligations définies par le contrat. Le manque de productivité pourra également être pris en compte à travers le cadencement. Il est cependant préconisé à l'administration pénitentiaire de tenir un cadencement contradictoire, sur la base d'une période test suffisamment longue pour être prédictive du rythme soutenable sur une journée complète de travail afin d'éviter une surestimation, par le donneur d'ordre, des objectifs à atteindre par le donneur d'ordre.

Le CEP peut aussi être résilié pour non-respect de l'accompagnement socio-professionnel proposé, uniquement lorsque le donneur d'ordre est une SIAE ou une EA. Le contenu de cet accompagnement est détaillé dans le CEP.

Le donneur d'ordre qui envisage de résilier un CEP pour insuffisance professionnelle ou pour non-respect de l'accompagnement socio-professionnel convoque la personne détenue concernée à un entretien préalable par écrit et en indiquant l'objet de la convocation⁴⁸. Cet entretien préalable se déroule deux jours ouvrables au moins après la notification de la convocation. Il permet au donneur d'ordre d'indiquer à la personne détenue les motifs de la décision de résiliation qu'il envisage de prendre, et à la personne détenue de faire valoir ses observations. Le donneur d'ordre (concessionnaire, prestataire de gestion déléguée ou ATIGIP/SEP) peut solliciter la présence d'un personnel de l'administration pénitentiaire à

⁴⁷ Article R. 412-13 du code pénitentiaire

⁴⁸ Article R. 412-38 du code pénitentiaire

l'entretien préalable pour un motif de sécurité. Si le donneur d'ordre prend la décision de résilier le CEP il rédige et signe une lettre de résiliation précisant les motifs de rupture. Cette résiliation est notifiée par un agent de l'administration pénitentiaire par lettre remise en main propre contre décharge à la personne détenue au moins un jour ouvrable après la date de l'entretien préalable. En cas de refus de signature de la personne détenue, l'agent qui notifie en fait mention écrite.

Si la personne détenue ne se présente pas à l'entretien préalable, le délai de 24h avant la lettre de résiliation est maintenu et son absence devra être notifiée dans le courrier.

3.3.4. Résiliation pour motif économique

Le donneur d'ordre peut résilier un ou plusieurs CEP pour un motif économique. Il s'agit d'un motif non inhérent à la personne détenue, notamment caractérisé par⁴⁹ :

- des difficultés économiques, par exemple une baisse durable des commandes ou du chiffre d'affaires ;
- des mutations technologiques ;
- une réorganisation de la structure donneuse d'ordre nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité ;
- la cessation d'activité de la structure donneuse d'ordre.

La procédure à suivre pour résilier des CEP pour motif économique est dépendante du nombre de CEP concernés. En toute hypothèse, le donneur d'ordre convoque la ou les personnes détenues concernées à un entretien préalable par écrit et en indiquant l'objet de la convocation. Cet entretien préalable se déroule deux jours ouvrables au moins après la notification de la convocation. Il permet au donneur d'ordre d'indiquer à la personne détenue les motifs de la décision de résiliation qu'il envisage de prendre, et à la personne détenue de faire valoir ses observations. Le donneur d'ordre (concessionnaire, prestataire de gestion délégué ou ATIFIP/SEP) peut solliciter la présence d'un personnel de l'administration pénitentiaire à l'entretien préalable pour un motif de sécurité.

3.3.4.1. Moins de dix CEP

Si le donneur d'ordre prend la décision de résilier moins de dix CEP, il rédige et signe une lettre de résiliation précisant les motifs de rupture. Cette résiliation est notifiée par un agent de l'administration pénitentiaire par lettre remise en main propre contre décharge à chaque personne détenue concernée au moins cinq jours ouvrables après la date de l'entretien préalable. En cas de refus de signature de la personne détenue, l'agent qui notifie en fait mention écrite.

Si la personne détenue ne se présente pas à l'entretien préalable, le délai de cinq jours avant la lettre de résiliation est maintenu et son absence devra être notifiée dans le courrier.

Le donneur d'ordre notifie également par écrit les résiliations prononcées à l'autorité administrative : il s'agit de la DISP dans le cadre du service général et du chef de l'établissement pénitentiaire dans le cadre de la production.

La notification précise :

- le nom et l'adresse du donneur d'ordre ;

⁴⁹ Article R. 412-41 et suivants du code pénitentiaire

- la nature de l'activité et l'effectif de la structure donneuse d'ordre ;
- l'identité et le poste occupé par chaque personne détenue concernée ;
- la date de notification de la résiliation à chaque personne détenue concernée.

3.3.4.2. Dix CEP ou plus

Si le donneur d'ordre envisagé de résilier dix CEP ou plus au cours d'une même période de trente jours, il notifie par écrit son projet de résiliation à l'autorité administrative afin qu'elle contrôle la régularité de la procédure engagée : il s'agit de la DISP dans le cadre du service général et du chef de l'établissement pénitentiaire dans le cadre de la production. La notification du projet précise :

- le nom et l'adresse du donneur d'ordre ;
- la nature de l'activité et l'effectif de la structure donneuse d'ordre ;
- le nombre de résiliations envisagées ;
- le cas échéant, les modifications à apporter aux informations déjà transmises.

En l'absence de réponse de l'autorité administrative dans un délai d'au moins dix jours ouvrables après la date de notification du projet de résiliation, le donneur d'ordre peut décider de résilier les contrats d'emploi pénitentiaire et rédiger des lettres de résiliation. Ces résiliations sont notifiées par un agent de l'administration pénitentiaire aux personnes détenues concernées par lettre remise en main propre contre décharge. En cas de refus de signature de la personne détenue, l'agent qui notifie en fait mention écrite.

Si l'autorité administrative constate des irrégularités dans la procédure, elle adresse au donneur d'ordre un avis précisant ces irrégularités ainsi que des propositions et observations. Le donneur d'ordre doit répondre à cet avis avant de prononcer les résiliations souhaitées.

3.3.5. Résiliation en cas de force majeure

Le donneur d'ordre peut également résilier un CEP sans délai spécifique en cas de force majeure. Cette dernière s'entend comme un événement qui empêche le donneur d'ordre d'exécuter le contrat dès lors que cet événement échappe à son contrôle, ne pouvait raisonnablement être prévu au moment de la conclusion du CEP et produit des effets qui ne peuvent être évités par des mesures appropriées. Cela peut par exemple être le cas en raison de la destruction du siège du donneur d'ordre suite à un ouragan.

3.3.6. Résiliation pour motif tenant aux besoins du service

Dans le cadre du travail au service général, le chef de l'établissement pénitentiaire peut résilier un CEP pour un motif tenant aux besoins du service. Il s'agit d'un motif non inhérent à la personne détenue⁵⁰ :

- la disparition des besoins du service ou la suppression du poste ayant justifié la conclusion du CEP ;
- la transformation des besoins du service ou du poste lorsque la personne détenue n'est pas en mesure de s'y adapter ;
- le refus de la personne détenue d'une modification d'un élément essentiel de son CEP, telle qu'une modification de sa quotité de travail ou un changement de poste.

⁵⁰ Article R. 412-39 du code pénitentiaire

Pour résilier un CEP pour un motif tenant aux besoins du service, le chef de l'établissement pénitentiaire convoque la personne détenue concernée à un entretien préalable et suit la même procédure que pour une résiliation pour motif d'insuffisance professionnelle (cf. *supra* – insuffisance professionnelle).

4. LA RELATION ENTRE LE TRAVAILLEUR DETENU ET L'ADMINISTRATION PENITENTIAIRE

4.1. Le règlement des ateliers

Le règlement spécifique à chaque activité est affiché sur les lieux de travail (Cf. Annexe n° 12). Le règlement des ateliers de production est applicable pour le travail exercé pour des entreprises privées notamment un concessionnaire, une entreprise délégataire, une structure d'insertion par l'activité économique mentionnée, une entreprise adaptée ou l'ATIGIP/SEP. Il est notamment rédigé conformément à l'article R.412-1 du code pénitentiaire.

Il s'applique à tous les opérateurs détenus. Le chef de l'établissement pénitentiaire assure le respect du présent règlement et, par l'intermédiaire des surveillants, des règles de discipline et de sécurité sur les lieux du travail.

Le règlement d'ateliers précise les accès et horaires d'ouverture, les jours de repos, les absences autorisées, les règles relatives aux arrêts de travail et accidents du travail, les modalités de rémunération (comprenant l'existence de primes), les modalités d'utilisation du matériel, les règles relatives à l'exécution du travail et à la santé et sécurité et au travail. Le règlement d'ateliers rappelle également, les modalités de suspension du contrat d'emploi pénitentiaire ou de l'affectation hors procédure disciplinaire, les modalités de résiliation du contrat d'emploi pénitentiaire et les règles relatives à la procédure disciplinaire.

4.2. La suspension de l'affectation

La suspension de l'affectation est une décision temporaire à la main du chef de l'établissement pénitentiaire. Elle entraîne automatiquement la suspension du CEP de la personne détenue concernée⁵¹, ou suit une suspension du CEP. En outre, elle entraîne la suspension de la rémunération de la personne détenue. Une trame de décision est annexée à la présente circulaire (Cf. Annexe n° 13).

Une suspension de l'affectation peut être décidée pour différents motifs prévus par la loi et le règlement⁵², que sont :

- le bon ordre et la sécurité de l'établissement pénitentiaire ou la prévention des infractions, et dans ce cas la durée de la suspension doit être strictement proportionnée et la décision doit être notifiée par écrit à la personne détenue ;
- la suspension totale ou partielle de l'activité ;
- le déroulement d'une procédure disciplinaire, dans cette hypothèse la suspension ne peut excéder 8 jours⁵³ ;

⁵¹ Article L. 412-9 du code pénitentiaire

⁵² Articles L. 412-8 et R. 412-15 du code pénitentiaire

⁵³ Article R234-24 du code pénitentiaire

- la translation ou la nécessité de l'information judiciaire ;
- la demande de la personne détenue, formulée par écrit et indiquant les motifs et la durée prévue de la suspension⁵⁴ ;

La suspension totale ou partielle de l'activité de travail en détention en cas de suspension du contrat d'implantation doit être notifiée par écrit à la personne détenue. La notification peut s'effectuer par le biais d'un document énumérant les noms de toutes les personnes détenues concernées.

Lorsque la suspension de l'affectation est demandée par la personne détenue et que le chef de l'établissement s'y oppose, il adresse à la personne détenue une décision de rejet motivée et notifiée par écrit. En l'absence de réponse du chef de l'établissement pénitentiaire à l'issue d'un délai de cinq jours, la demande de la personne détenue est considérée comme acceptée et l'affectation est suspendue.

Dans le cadre d'une suspension de son affectation, la personne détenue conserve le poste de travail sur lequel elle a été affectée.

La translation judiciaire correspond à un transfert temporaire, par exemple un changement de maison d'arrêt dans le cadre d'un procès ou encore dans le cadre d'un passage au Centre national d'évaluation (CNE).

4.3. La fin de l'affectation

La fin de l'affectation entraîne automatiquement la résiliation du CEP, ou suit une telle résiliation⁵⁵. Cette décision, à la main du chef de l'établissement pénitentiaire, peut être prise pour plusieurs motifs prévus par la loi et le règlement⁵⁶. Une trame de décision de fin d'affectation, hors procédure disciplinaire, est annexée à la présente circulaire (Cf. Annexe n° 14).

En revanche, la fin de l'affectation n'entraîne pas le déclassement de la personne détenue qui conserve donc le bénéfice de son classement au travail, retourne sur liste d'attente et peut immédiatement postuler à d'autres offres de travail et passer de nouveaux entretiens de recrutement (cf. *supra* – la liste d'attente). Une attention particulière doit être portée aux personnes détenues dont l'affectation a pris fin en vue de maintenir un accompagnement autour de leur insertion professionnelle, au même titre que les personnes détenues qui restent longtemps sur liste d'attente (cf. *supra* – encadrer les échecs successifs).

4.3.1. Faute disciplinaire

La fin de l'affectation peut être décidée par le chef de l'établissement pénitentiaire à titre de sanction disciplinaire⁵⁷. Cette sanction, prononcée à l'issue d'une procédure disciplinaire, peut être décidée quelles que soient les circonstances dans lesquelles la personne détenue a commis une faute, en lien avec le poste qu'elle occupe ou non. Au cours de la procédure

⁵⁴ Article R. 412-14 du code pénitentiaire

⁵⁵ Article L. 412-9 du code pénitentiaire

⁵⁶ Articles L. 412-7 et R. 412-17 du code pénitentiaire

⁵⁷ Article L. 412-7 du code pénitentiaire

disciplinaire, l'affectation de la personne détenue peut être suspendue (*cf. supra* – suspension de l'affectation).

4.3.2. Cessation de l'activité de travail (production)

En cas de cessation de l'activité de travail en détention, le chef de l'établissement pénitentiaire met fin à l'affectation des personnes détenues concernées. Cette hypothèse, qui ne concerne que les activités de production, correspond à la fin du contrat d'implantation (*cf. supra* – la fin de l'implantation en détention).

La fin de l'affectation pour cessation de l'activité de travail est notifiée à chaque personne détenue concernée dans un délai raisonnable. En cas de refus de signature de la personne détenue, l'agent qui notifie en fait mention écrite.

4.4. Le déclassement

La suspension ou la fin du classement au travail ne peuvent être décidées par le chef de l'établissement pénitentiaire qu'en tant que sanction disciplinaire⁵⁸. Ces sanctions, prononcées à l'issue d'une procédure disciplinaire, peuvent être décidées quelles que soient les circonstances dans lesquelles la faute a été commise, en lien avec le poste qu'elle occupe ou pas. Au cours de la procédure disciplinaire, le classement de la personne détenue peut être suspendue.

La fin du classement au travail entraîne automatiquement la résiliation du CEP de la personne détenue concernée ainsi que la fin de l'affectation. La personne détenue perd à la fois son poste et son autorisation à travailler. Le cas échéant, l'administration pénitentiaire en informe le donneur d'ordre.

Seules les fautes les plus graves peuvent entraîner le déclassement sinon il convient de privilégier la fin d'affectation.

4.5. Les recours

Tout litige lié au CEP relève de la compétence de la juridiction administrative.

Seules les décisions administratives suivantes, qui mentionnent les délais et voies de recours, sont susceptibles de recours⁵⁹ :

- la décision de refus de classement ;
- la décision de refus d'affectation ;
- la décision de fin d'affectation ;
- la décision de déclassement.

Avant tout recours contentieux à l'encontre de l'une des décisions ci-dessus, la personne détenue doit la déférer au directeur interrégional des services pénitentiaires dans le cadre d'un recours administratif préalable obligatoire (RAPO). La personne détenue dispose d'un délai de

⁵⁸ Article R. 233-2 du code pénitentiaire

⁵⁹ Article R412-18 du code pénitentiaire.

quinze jours à compter de la notification de la décision pour ce faire. A compter de la réception du recours, le directeur interrégional dispose d'un délai d'un mois pour y répondre via une décision motivée. A l'issue de ce délai, l'absence de réponse vaut décision de rejet.

Si la personne détenue n'a pas déféré la décision au directeur interrégional dans le délai de quinze jours imparti, tout recours devant la juridiction administrative sera irrecevable.

C'est en effet la décision du directeur interrégional, qu'elle soit expresse ou implicite, que la personne détenue peut déférer devant la juridiction administrative dans un délai de deux mois après sa réception.

En cas de condamnation et s'il avait été mis fin à l'affectation ou au classement de la personne détenue, celle-ci retrouve son autorisation à travailler et est placée sur liste d'attente.

4.6. La phase transitoire

L'article 59 de la loi n° 2021-1729 du 22 décembre 2021 pour la confiance dans l'institution judiciaire dispose que « XII. - Les actes d'engagement signés avant le 1^{er} mai 2022 demeurent en vigueur, au plus tard jusqu'au 31 décembre 2022, dans les conditions fixées à l'article 33 de la loi n° 2009-1436 du 24 novembre 2009 pénitentiaire. Durant cette période, toute personne détenue ayant précédemment signé un acte d'engagement se voit proposer la signature d'un contrat d'emploi pénitentiaire, conformément aux articles 412-10 à 412-18 du code pénitentiaire. En cas de changement des conditions de travail prévues dans son acte d'engagement, la personne détenue se voit proposer la conclusion d'un contrat d'emploi pénitentiaire au sens de la présente loi. Le refus de signer le contrat d'emploi pénitentiaire met fin à la relation de travail au plus tard le 31 décembre 2022. Les personnes détenues classées au travail avant la publication de la présente loi qui n'ont pas signé d'acte d'engagement dans les conditions prévues à l'article 33 de la loi n° 2009-1436 du 24 novembre 2009 précité sont intégrées dans la liste d'attente d'affectation mentionnée à l'article L.412-5 du code pénitentiaire. »

Du 1^{er} mai au 31 décembre 2022, les actes d'engagement signés avant l'entrée en vigueur de la loi peuvent se poursuivre dans le respect de l'article 33 de la loi pénitentiaire, de sa déclinaison réglementaire applicable jusqu'au 1^{er} mai 2022 et de la note DAP du 24 janvier 2021 relative à l'actualisation de la rémunération des personnes détenues et des prélèvements sociaux pour l'année 2022.

Durant cette période transitoire, la fin de l'acte d'engagement reste prévue par l'ancien article D.432-4 du code de procédure pénale. Toutefois, afin d'adapter la fin de l'acte d'engagement à l'esprit de la loi du 22 décembre dernier, lorsque la personne détenue bénéficiaire d'un acte d'engagement s'avère incompétente pour l'exécution d'une tâche, cette défaillance constatée par le donneur d'ordre peut entraîner la désaffectation de cet emploi et non le déclassement. A compter du 1^{er} mai 2022, les déclassements ne peuvent donc avoir lieu que pour des motifs disciplinaires. En cas de désaffectation suite à la fin d'un acte d'engagement, le processus GENESIS est similaire à une désaffectation faisant suite à la fin d'un contrat d'emploi pénitentiaire (Cf. supra La fin de l'affectation).

Par ailleurs, les personnes détenues déjà classées avant le 1^{er} mai 2022 et ne bénéficiant pas encore de poste de travail intègrent automatiquement la liste d'attente mentionnée à l'article L.412-5 du code pénitentiaire. Leur statut GENESIS « inscrit sur liste d'attente » doit être maintenu en y ajoutant la mention du régime de travail que préconisera le chef de l'établissement pénitentiaire.

Toute modification souhaitée de l'acte d'engagement nécessite la signature d'un contrat d'emploi pénitentiaire.

Toute personne détenue bénéficiaire d'un acte d'engagement se voit proposer un contrat d'emploi pénitentiaire par son donneur d'ordre. Si la personne détenue refuse le contrat d'emploi pénitentiaire proposé, elle conserve son acte d'engagement jusqu'au 31 décembre 2022 au plus tard, sauf s'il est mis fin à l'acte d'engagement pour un autre motif. A cette date, les personnes détenues concernées ne bénéficient plus de l'emploi prévu à l'acte d'engagement et intègrent automatiquement la liste d'attente. Attention, seuls les contrats d'emploi pénitentiaire sont pris en charge par OCTAVE. Après le déploiement de ce dernier, aucune paye ne pourra être créée sur la base d'un acte d'engagement.

Au plus tard le 31 décembre 2022, tous les actes d'engagement qui n'ont pas été transformés en contrats d'emploi pénitentiaire prennent fin. A cette même date, les personnes détenues concernées ne bénéficient plus de l'emploi prévu à l'acte d'engagement et intègrent automatiquement la liste d'attente⁶⁰.

5. DROITS ET PROTECTION DU TRAVAILLEUR DETENU

Cette partie sera mise à jour à l'occasion de l'entrée en vigueur de la future ordonnance relative aux droits sociaux des personnes détenues exerçant un travail.

5.1. Les droits sociaux

5.1.1. Assurance chômage

Le travail en détention n'ouvre pas droit à l'assurance chômage. Les droits sont suspendus durant une durée maximale de trois ans d'incarcération. Au-delà, les personnes détenues ne peuvent plus s'en prévaloir à la sortie de détention.

5.1.2. Assurance vieillesse

Les articles L.381-30 et suivants et R.381-98 et suivants du code de la sécurité sociale prévoient que les personnes détenues sont affiliées obligatoirement à l'assurance vieillesse du régime général de la sécurité sociale, et que les cotisations sont assises sur le montant total de leur rémunération brute.

Au service général

L'article R.381-105 du code de la sécurité sociale prévoit que les cotisations salariales et patronales, prises en charge par l'administration, sont assises sur un montant forfaitaire égal au SMIC en vigueur et calculé sur la base de 67h⁶¹ par mois, quelle que soit la durée effective du travail.

⁶⁰ XII. –de l'article 59 de la loi n° 2021-1729 du 22 décembre 2021 pour la confiance dans l'institution judiciaire : « Le refus de signer le contrat d'emploi pénitentiaire met fin à la relation de travail au plus tard le 31 décembre 2022. »

⁶¹ Forfait de droit commun de 200h appliqué à la rémunération des personnes détenues au service général : 33% du smic/h.

Ainsi, l'administration pénitentiaire cotise pour chaque mois travaillé par la personne détenue au service général sur cette base de 67h et selon les forfaits suivants :

- 71 euros⁶² de part patronale,
- 50 euros de part salariale⁶³.

En production

L'article R.381-104 du code de la sécurité sociale prévoit que les cotisations salariales et patronales sont fixées au taux de droit commun du régime général de la sécurité sociale et assises sur la totalité de la rémunération brute des personnes détenues. Ainsi, afin de valider un trimestre de retraite en 2019 la personne détenue doit avoir perçu, comme en droit commun, un revenu d'au moins 1 504,50 euros. Une personne détenue étant rémunérée 45% du smic en production⁶⁴, il lui est par conséquent nécessaire de travailler 332,8h pour valider un trimestre de retraite.

5.1.3. Assurance maladie, maternité, invalidité et décès

La rémunération versée aux personnes détenues qui travaillent est soumise à cotisation patronale d'assurance maladie et maternité. Le taux de cette cotisation est fixé à 4,2%. Les personnes détenues sont affiliées, dès leur incarcération, au régime général de la sécurité sociale. A ce titre, ils bénéficient, ainsi que leurs ayants droit, des prestations en nature de l'assurance maladie et maternité servies par le régime général. Les prestations en espèce sont exclues (pas de congé maladie, maternité, pas de capital décès ou de pension invalidité).

5.1.4. Assurance accidents du travail et maladie professionnelle

L'assurance accident du travail/maladie professionnelle (AT/MP) est financée par une cotisation employeur dont le calcul du taux varie en fonction de l'effectif de l'entreprise, de la sinistralité du secteur et la sinistralité propre à l'entreprise (c'est-à-dire le nombre et la gravité des accidents survenus pendant les 3 années précédant le calcul). Cette assurance permet de bénéficier de prestations en nature (remboursement des soins) ainsi que de prestations en espèce (indemnités journalières et rente d'incapacité permanente).

L'administration pénitentiaire et les entreprises concessionnaires s'acquittent de la cotisation AT/MP fixée, à ce jour, à 1,6% pour les personnes détenues travaillant en détention.

Les personnes détenues bénéficient des prestations en nature de l'assurance AT/MP ainsi que de la rente d'incapacité permanente (que l'accident de travail soit survenu avant ou pendant la détention). En revanche, la personne détenue ne bénéficie pas des indemnités journalières, que l'accident soit survenu avant la détention (arrêt du versement des indemnités) ou pendant la détention.

Déclaration des accidents du travail

Le chef de l'établissement pénitentiaire ou son représentant remplit l'imprimé CERFA téléchargeable sur internet déclarant l'accident de travail et adresse ce formulaire complété à la CPAM. Les trois premiers volets sont à transmettre au pôle du Centre national de protection

⁶² 67h x 10,03 euros x 10,45% = 70,2 (forfait 71 euros)

⁶³ 67h x 10,03 euros x 7,30% = 49 (forfait 50 euros)

⁶⁴ SMR fixé à 4,52 euros en 2019

sociale des personnes écrouées (CNPE) dont dépend l'établissement pénitentiaire concerné (situé à la CPAM du Lot ou à la CPAM de l'Oise), le dernier volet étant à conserver au dossier de la personne détenue.

Cet imprimé devra être accompagné du certificat médical initial délivré par le médecin à la personne détenue. Doivent y être indiqués avec précision l'état de la personne (localisation et nature des lésions avec les symptômes éventuels) et les conséquences éventuelles de l'accident (séquelles fonctionnelles). Ce certificat médical peut éventuellement être accompagné d'un certificat d'arrêt de travail.

Le CNPE pré-instruit le dossier (il vérifie sa complétude) puis le transmet à la CPAM territorialement compétente pour traitement. Dès réception de la déclaration d'accident et du certificat médical décrivant les lésions, la Caisse d'Assurance Maladie compétente dispose de 30 jours pour se prononcer sur le caractère professionnel ou non de l'accident. Elle peut toutefois recourir à un délai complémentaire de 2 mois si le dossier est complexe.

5.2. Les droits à la formation

Le compte personnel de formation n'est pas encore alimenté pendant la période de détention.

5.3. Harcèlements et discriminations

Les dispositions protégeant les personnes détenues au travail en matière de discriminations et de harcèlements seront précisées par ordonnance.

5.4. Santé et sécurité au travail

5.4.1. Médecine du travail

Les éventuelles dispositions relatives à la médecine du travail en détention seront précisées par ordonnance.

5.4.2. Inspection du travail

L'inspection du travail est un service chargé de contrôler l'application du droit du travail, de constater les infractions, de conseiller, d'informer et de faciliter la conciliation amiable des parties.

L'agent de l'inspection du travail est compétent pour intervenir en détention. Néanmoins, ses visites se font à l'initiative du chef de l'établissement pénitentiaire.

Son intervention donne lieu à un rapport qui indique les éventuels manquements en matière d'hygiène et de sécurité et recommande les mesures à prendre.

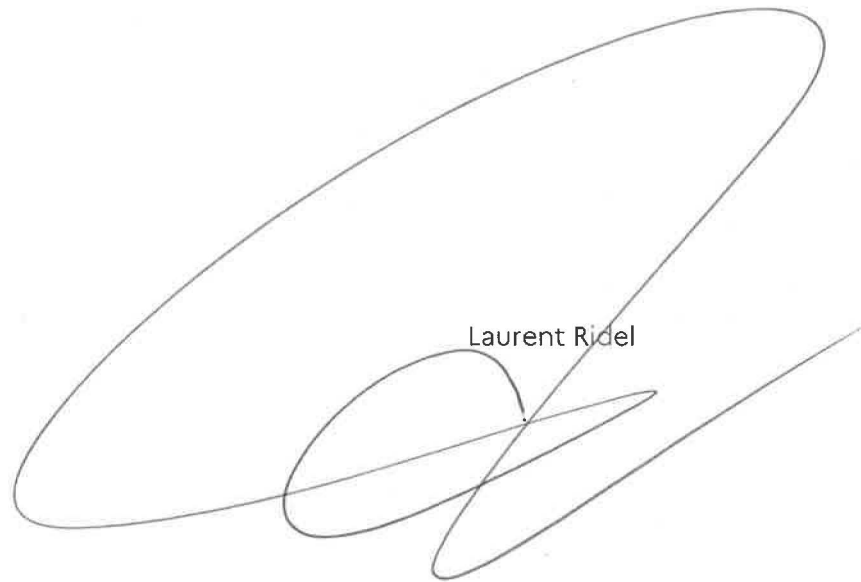
En cas de désaccord sur la nature ou le calendrier de ces mesures, l'inspecteur du travail en réfère à la direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) qui saisira elle-même la direction interrégionale des services pénitentiaires (DISP) compétente.

Enfin, le chef de l'établissement pénitentiaire dispose d'un pouvoir d'injonction direct vis-à-vis du responsable de l'entreprise concessionnaire et peut donc lui enjoindre de respecter les observations de l'agent de l'inspection du travail.

Les dispositions nouvelles encadrant les pouvoirs et prérogatives de l'inspection du travail en détention seront précisées par ordonnance.

* *
*

Je vous serai obligé de bien vouloir veiller à la diffusion de la présente note et m'informer des éventuelles difficultés liées à sa mise en œuvre.



Laurent Ridet

ANNEXES

- Annexe 1 : Contrat d'implantation concession
- Annexe 2 : Contrat d'implantation SIAE
- Annexe 3 : Contrat d'implantation EA
- Annexe 4 : Convention de production ATIGIP/SEP
- Annexe 5 : Fiche navette- CPU extraordinaire
- Annexe 6 : Décision de refus d'affectation
- Annexe 7 : Contrat d'emploi pénitentiaire – service général en gestion publique
- Annexe 8 : Contrat d'emploi pénitentiaire – service général en gestion déléguée
- Annexe 9 : Contrat d'emploi pénitentiaire – production
- Annexe 10 : Contrat d'emploi pénitentiaire – structure d'insertion par l'activité économique
- Annexe 11 : Contrat d'emploi pénitentiaire – entreprise adaptée
- Annexe 12 : Règlement d'atelier
- Annexe 13 : Décision de suspension de l'affectation par l'AP - Production et SG
- Annexe 14 : Décision de fin d'affectation - Production
- Annexe 15 : Résiliation du contrat d'emploi pénitentiaire - Décision de fin d'affectation au service général