

Le directeur

Paris, le 29/04/2022

Réf. : ATIGIP/SPAE/TP

Le directeur

A l'attention de

Mesdames et Messieurs les directeurs interrégionaux des services pénitentiaires
Monsieur le sous-directeur du pilotage et du soutien des services
Monsieur le sous-directeur de la sécurité pénitentiaire
Madame la sous-directrice de l'insertion et de la probation
Monsieur le sous-directeur de l'expertise

Copie pour information à

Madame la sous-directrice de la justice pénale générale

Mesdames et Messieurs les représentants des entreprises titulaires des marchés de gestion déléguée

Mesdames et Messieurs les représentants des entreprises concessionnaires de main-d'œuvre pénale

Mesdames et Messieurs les représentants des structures d'insertion par l'activité économique

Mesdames et Messieurs les représentants des entreprises adaptées

Objet	: Entrée en vigueur des articles 19 à 21 de la loi pour la confiance dans l'institution judiciaire
Références	: 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 - « Kit établissement » et « kit concessionnaire » de déploiement de la réforme du travail pénitentiaire

A compter du 1^{er} mai 2022, les dispositions relatives au travail pénitentiaire de la loi pour la confiance dans l'institution judiciaire entrent en vigueur. Cette note rappelle les éléments applicables à cette date et ceux pour lesquels l'entrée en vigueur est différée. Une circulaire ministérielle relative à l'organisation du travail pénitentiaire viendra préciser de manière pratique l'ensemble du dispositif législatif et réglementaire. Dans l'attente de ce document, qui devra faire l'objet d'un examen par le comité technique de l'administration pénitentiaire, vos équipes trouveront en annexe à la présente note un *vade mecum* facilitant l'appréhension et la bonne mise en œuvre des évolutions qui les impactent dès le 1^{er} mai.

*

* *

La réforme du travail pénitentiaire, telle qu'elle a été adoptée par la représentation nationale, poursuit trois objectifs principaux :

- accroître les conditions de dignité dans lesquelles sont accueillies les personnes confiées au service public pénitentiaire par les autorités judiciaires. La peine de prison est une peine privative de liberté. Elle ne retire pas aux personnes qui y sont condamnées ou à celles prévenues, qui toutes ont vocation à réintégrer la société dont elles sont provisoirement coupées, leurs autres droits. La réforme du travail pénitentiaire s'inscrit ainsi dans le mouvement enclenché il y a plus de trente ans et se traduisant par une entrée toujours plus importante du droit en détention ;
- créer une relation de travail de nature contractuelle qui favorise des conditions d'exercice proches de celles que les personnes un temps détenues connaîtront une fois libérées. Le but est alors de mieux les préparer à leur réinsertion ;
- faire une juste place à l'opérateur économique dans la création et la vie de la relation de travail en détention. Il s'agit, en outre, d'attirer de nouvelles entreprises, particulièrement motivées par une dimension de responsabilité sociétale et environnementale, pour qu'elles implantent tout ou partie de leur activité en détention.

Equilibrée dans sa construction, cette réforme concilie les besoins de la personne détenue, ceux de l'opérateur économique et la nécessaire prise en compte des contraintes inhérentes à la détention.

Le dispositif réglementaire d'application de la loi, publié le 26 avril dernier, ménage différentes périodes transitoires pour permettre à tous les acteurs de s'adapter :

- **Jusqu'au 31 décembre 2022** pour transformer les actes d'engagement préexistants en contrat d'emploi pénitentiaire (CEP). Cette transformation s'opérera de manière raisonnée, sans obligation d'y procéder dès lors que la durée de l'acte d'engagement en cours ne saurait excéder, de manière certaine, la date butoir de fin décembre. En revanche, toute nouvelle relation de travail conclue à compter du 1^{er} mai 2022 fait l'objet d'un CEP. Pendant la période transitoire, la continuité de l'acte d'engagement est couverte au titre des dispositions transitoires par la référence à l'ancien article D.432-4 du code de procédure pénale. Toutefois, afin d'accorder la fin de l'acte d'engagement à l'esprit de la loi, lorsque la personne détenue bénéficiaire d'un acte d'engagement s'avère incompétente pour l'exécution d'une tâche, cette défaillance peut entraîner la désaffectation de l'emploi occupé (la personne détenue concernée conservant son classement). Il conviendra, en l'espèce, de continuer à appliquer la procédure dite de l'article L.122-1 (respect du contradictoire), en référence au code des relations entre le public et l'administration. En cas de désaffectation faisant suite à la fin d'un acte d'engagement, le processus GENESIS est similaire à celui d'une désaffectation résultant de la fin d'un contrat d'emploi pénitentiaire. A compter du 1^{er} mai 2022, les déclassements ne peuvent donc avoir lieu que pour des motifs disciplinaires. Les autres motifs de résiliation d'un CEP ne s'appliquant pas aux actes d'engagement, puisque le donneur d'ordre (concessionnaire) n'en est pas signataire.
- **Jusqu'au 1^{er} mai 2023** pour transformer les contrats de concession en contrat d'implantation.
- **Jusqu'au déploiement d'OCTAVE et au plus tard le 1^{er} décembre 2023** pour l'entrée en vigueur des dispositions relatives au temps de travail (inscription d'un temps de travail au contrat allant de 10h à 35h, mise en œuvre de plannings hebdomadaires, heures complémentaires et supplémentaires). Cette dernière période transitoire sera mise à profit par les opérateurs économiques afin de déterminer le régime horaire (fixe, cycle aménageable) le plus adapté à leur activité. Ils pourront recevoir, à cette fin, un appui des référents interrégionaux de l'insertion professionnelle (R2IP) et de l'ATIGIP.

De manière synthétique, les changements prenant place dès le 1^{er} mai 2022 peuvent être rappelés de la manière suivante :

- Classement à l'issue de la CPU (valant autorisation de travailler) sur des régimes (service général, concession, SEP-RIEP, SIAE, EA) et non des postes, la procédure d'affectation étant désormais distincte et faisant suite à une phase de recrutement par entretien.

- Le refus de classement par le chef d'établissement résulte uniquement de motifs de bon ordre, de sécurité et de prévention des infractions. Motivé, il peut faire l'objet d'un recours.
- Constitution d'une liste d'attente à laquelle il est fait appel pour l'organisation des entretiens. Aucune obligation ne pèse sur le donneur d'ordre d'entendre l'ensemble des personnes inscrites sur la liste. Une sélection peut être opérée, en lien avec le responsable local du travail.
- Entretien préalable à l'affectation et conduit par le donneur d'ordre. Les entretiens peuvent être collectifs, réalisés à distance (téléphone, visio). Le donneur d'ordre peut retenir un nombre de personnes détenues supérieur au volume de postes à pourvoir immédiatement et faire appel à cette liste compte tenu de l'évolution de ses besoins.
- Les suspensions de contrat sont possibles pour des motifs économiques dûment justifiés par le donneur d'ordre.
- Les suspensions d'affectation sont possibles pour motif disciplinaire mais aussi à la demande de la personne détenue et pour des motifs de bon ordre et de sécurité.
- La résiliation de contrat par le donneur d'ordre (insuffisance professionnelle, motif économique, non-respect de l'accompagnement socio-professionnel dans le cas des SIAE et des EA) entraîne la fin d'affectation et le retour sur liste d'attente.
- Le chef d'établissement, dans le cadre d'une procédure disciplinaire, peut déclasser une personne détenue (retrait de l'autorisation de travail) mais également désaffecter la personne détenue ce qui entraîne un retour sur liste d'attente.
- Le travail des personnes détenues sur le domaine ou aux abords immédiats de l'établissement pénitentiaire peut s'effectuer désormais sur décision du chef d'établissement (sans recours au dispositif contraint du placement extérieur sous surveillance de l'administration – Art. D412-73 du code pénitentiaire).

Ces évolutions, pour substantielles qu'elles puissent être et dans l'attente de l'entrée en vigueur des dispositions sur le temps de travail, ne constituent pas des bouleversements.

Les conditions de rémunération restent inchangées. Le seuil minimum de rémunération (SMR - 45% du SMIC en production), issu de la loi pénitentiaire de 2009, reste applicable. Il n'interdit pas la mise en place de cadences et une rémunération à la pièce dès lors que le montant minimal horaire est respecté. C'est bien cette absence de respect qui entraîne désormais de manière systématique la condamnation de l'Etat et le paiement par l'administration pénitentiaire de dommages pour des montants qui excèdent 500 K€ par an.

Le déploiement d'OCTAVE, développé par l'administration pénitentiaire pour mettre en œuvre la déclaration sociale nominative (DSN) et le prélèvement à la source, rendra techniquement impossible tout paiement en-deçà du SMR. Dans l'attente, il n'existe pas, au 1^{er} mai prochain, de contrainte complémentaire. Il convient cependant d'accompagner concessionnaires et prestataires de gestion déléguée qui n'appliqueraient pas encore les dispositions légales en vigueur à s'y conformer.

Durant la période précédant la mise en production d'OCTAVE, les systèmes d'information mobilisables pour la gestion des activités de travail en détention restent également inchangés. Des fiches de procédure, incluse dans le kit établissement précédemment diffusé, détaillent les modalités d'utilisation de GENESIS dans l'attente de l'évolution de cet applicatif au cours du second semestre 2022. Les formulaires Excel pour l'établissement du CEP doivent être transmis de manière régulière sur la plateforme WIMI ou via Pline. Cette transmission est la condition d'une reprise automatique des données dans OCTAVE. Son absence impliquera, au moment du déploiement d'OCTAVE, des saisies par les établissements directement dans l'outil.

S'agissant enfin de la question des fausses concessions, dont la persistance sur certains ressorts soulève des difficultés juridiques certaines et une possible responsabilité des chefs d'établissement au sein desquels elles prennent place, une expérimentation va être conduite dès le mois de juin avec les directions interrégionales de Dijon et de Strasbourg. Sur la base d'une prestation de services réalisée par l'ATIGIP et facturée, le maintien de l'activité peut être assuré dans un cadre légal. Si cette offre de service

rencontre l'adhésion des entreprises qui pratiquent aujourd'hui la fausse concession, les conditions de son extension à l'ensemble du territoire seront étudiées en lien avec le service de l'administration de la DAP.

Afin de faciliter l'appréhension de la réforme et sa bonne mise en œuvre, de nombreux outils ont été élaborés et diffusés ou le seront prochainement :

- Sur l'Intranet de l'ATIGIP comme sur la plateforme WIMI (accessible à tous les cadres référents travail au sein des équipes de direction des établissements pénitentiaires), vos collaborateurs retrouvent les kits établissement et donneur d'ordre, une présentation Powerpoint synthétique mais exhaustive de la réforme, des éléments de langage, des vidéos dont une à destination des personnes détenues ainsi qu'une foire aux questions (FAQ) régulièrement enrichie.
- Une hotline est ouverte depuis le 25 avril (01 70 22 81 13).
- Une adresse mail dédiée (reform-travail.atigip@justice.gouv.fr) permet également de poser toute question et d'y trouver réponse.
- Des formations, durant tout le mois de mai, déployées au sein de chaque DISP à destination des cadres référents travail, des officiers ATF et des RLT.
- A compter du mois de Juin, un accompagnement personnalisé des établissements publics qui en formuleront la demande.

La nécessaire mobilisation, singulièrement des équipes de direction des établissements pénitentiaires en soutien de leurs collaborateurs en charge des activités de travail, qui peuvent compter sur l'appui des référents interrégionaux de l'insertion professionnelle et de l'ATIGIP, permettra une mise en œuvre progressive et réussie de la réforme.



Albin HEUMAN

I. Ce qui change le 1^{er} mai

A. Le processus d'accès au travail

L'accès au travail pour les personnes détenues ne peut être autorisé qu'après plusieurs étapes¹ nécessitant une démarche active de la personne détenue, de l'administration pénitentiaire et du donneur d'ordre :

- ✓ Une demande de classement au travail de la part de la personne détenue,
- ✓ Un classement au travail par la commission pluridisciplinaire unique (le classement s'apparente désormais à une autorisation à travailler) et une orientation vers un ou plusieurs régimes de travail,
- ✓ Un placement sur liste d'attente et une démarche active de candidature par la personne détenue,
- ✓ Un entretien professionnel entre cette dernière et le donneur d'ordre,
- ✓ La signature d'un contrat d'emploi pénitentiaire et l'affectation sur un poste de travail.

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 travailler**, 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, au sein desquels elle pourra candidater par la suite.

1.1. La demande de classement

La personne détenue est informée des possibilités de travail lors des différents entretiens du parcours arrivant. Des sessions d'information collective, portant sur le travail et la formation professionnelle, 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 pénitentiaire². **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 (modèle dans le kit établissement) précise le ou les régime(s) dans le(s)quel(s) 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 échéant³. 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, le cas échéant, notifier son souhait de travailler dans le cadre d'un apprentissage, pour l'un ou l'autre des régimes de travail. La conclusion d'un contrat d'apprentissage

¹ Articles L.412-5 et L.412-6 du code pénitentiaire

² Article L.412-5 du code pénitentiaire

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

sera dans cette hypothèse priorisée pour les établissements qui expérimentent l'apprentissage en détention.

Les personnes détenues ayant effectué une demande de classement au travail avant le 1^{er} mai conservent le bénéfice de cette demande. Elle sera étudiée de la même façon que les demandes transmises après le 1^{er} mai.

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.⁴

1.2.1. Rythme et modalité d'organisation

- **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 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.

Il est par ailleurs préconisé de respecter un délai d'un mois maximum pour traiter les demandes de classement de personnes détenue en maison d'arrêt et de deux mois en établissement pour peine, afin de garantir un vivier conséquent de personnes détenues disponibles aux différents donneurs d'ordre.

- **Modalités d'organisation**

a) 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.

- **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.

- **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 fait valoir aux membres de la CPU les éléments de profil et les éléments socio-professionnels, lorsqu'il en dispose, sur la personne détenue intéressée, aux fins de classement au travail ou en formation professionnelle et d'orientation de la personne détenue vers le dispositif ou régime(s) 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.

⁴ Circulaire du 18 juin 2012 relative aux modalités de fonctionnement de la commission pluridisciplinaire unique.

Par ailleurs, il peut être proposé la participation des donneurs d'ordre en production ou de leurs représentants : concessionnaires, service de l'emploi pénitentiaire, gestionnaire délégué, représentant de la SIAE ou de l'entreprise adaptée. Ces participants ne sont pas membres de la CPU mais invités pour leur expertise. Leur participation doit toutefois respecter la confidentialité des informations évoquées – notamment médicales et pénales.

b) 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 par la réforme du travail pénitentiaire. 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 et 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 possible 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.

c) 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 doit correspondre en tout point à une CPU orale, soit : un recueil écrit des avis de tous les intervenants habituels 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 (modèle dans le kit établissement).

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, au regard des avis énoncés par les différentes parties prenantes.

- **Décision de refus de classement au travail**

La décision de refus de classement au travail prise par le chef de l'établissement pénitentiaire⁵ 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 de manière générale sur le profil pénal (par exemple criminel) de la personne détenue, ni se limiter à un éventuel passif disciplinaire.

⁵ Article L.412-5 du code pénitentiaire

La décision de refus de classement prise par le chef de l'établissement pénitentiaire doit être motivée, notifiée à la personne détenue⁶ et est susceptible de recours⁷.

- **Décision de classement au travail**

Si aucun motif de bon ordre, de sécurité ou de prévention des infractions ne justifie que la personne détenue intéressée ne soit autorisée 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, issue de GENESIS, est notifiée à la personne détenue.

> **Absence de classements dits thérapeutiques**

La pratique des classements thérapeutiques imposés au donneur d'ordre 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 les établissements pénitentiaires qui ne disposeraient pas d'une telle structure, ces personnes doivent être affectées prioritairement sur un poste du 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 telle structure dans l'établissement.

1.2.3. Les critères d'orientation de la personne détenue vers un régime de travail

L'orientation de la personne détenue intéressée vers un régime de travail doit être réfléchie 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 :**

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

⁶ Article R.412-8 du code pénitentiaire

⁷ Article R.412-18 du code pénitentiaire

- l'autonomie.
 - **Concernant une orientation vers un régime de production (concession ou atelier ATIGIP), seront 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 l'autorisation à travailler en France.
 - **Concernant une orientation vers un travail au sein d'une entreprise adaptée, les critères sont les suivants :**
 - le souhait exprimé par la personne détenue ;
 - la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) ou 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 l'autorisation à travailler en France.
- Dans ce cadre, aucune condition de reliquat de peine n'est exigée, ni expérience professionnelle particulière.
- **Concernant une orientation plus spécifique vers 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 **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 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, l'orientation unique vers le service général pour être sûr de pourvoir un poste alors même que le détenu souhaite être orienté vers la concession n'est pas possible).

Par ailleurs, pour les personnes prévenues, **l'avis du magistrat instructeur ne peut être pris en compte que lors de la phase d'affectation et non la phase de classement.**

Cas spécifique : les ateliers ATIGIP

A l'exception des ateliers de services aux entreprises (ateliers dits de façonnage), l'orientation vers un atelier ATIGIP entraîne automatiquement le classement en formation professionnelle afin de pouvoir suivre la formation d'adaptation à l'emploi correspondant.

1.3. 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 placées sur une liste d'attente indiquant les régimes de travail vers lequel elles ont été orientées.

Cette liste d'attente leur permet d'accéder à une liste de postes, obligatoirement communiquées par les donneurs d'ordre, et portées à leur connaissance par voie d'affichage ou distribuées le cas échéant.

1.4. La période d'immersion

Les personnes détenues peuvent bénéficier d'une découverte en milieu professionnel⁸ aux fins de découvrir un métier, un secteur professionnel, confirmer un projet professionnel ou initier une démarche de recrutement.

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.

La période d'immersion dure au maximum 5 jours. Elle ne donne pas lieu à rémunération.

2. La phase d'affectation

2.1. La diffusion des postes

La liste des postes, au service général comme en production, doit permettre aux personnes détenues de connaître l'étendue des postes ouverts à candidature. 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 et dans lesquels elles peuvent stationner.

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 ainsi que de celles concernant le travail de manière globale peut être réalisée via le canal vidéo interne.

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

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

⁸ Article R.412-2 du code pénitentiaire

au travail.

De même, le contenu proposé doit être, dans la mesure du possible, diffusé également dans une autre langue que le français.

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 placées sur liste d'attente, et candidater à un poste ouvert⁹.

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.

Il est préconisé la mise en place 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 des volontaires traducteurs ou écrivains publics en détention.

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

- Service général

Le donneur d'ordre étant systématiquement **l'administration pénitentiaire**, les candidatures des personnes détenues sont transmises au référent local du travail en détention. Ce dernier sélectionne les candidats qu'il souhaite 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.

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 déléguée, elle peut également confier ces tâches à ce dernier.

- 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

⁹ Articles L.412-6 et R.412-1 du code pénitentiaire

entretiens de recrutement. L'administration pénitentiaire en informe le donneur d'ordre.

Si le concessionnaire le souhaite, il peut demander à l'administration la liste de l'ensemble des personnes classées sur le régime de travail qui le concerne.

Au sein des **maisons d'arrêt uniquement (ou quartiers maison 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 professionnelles, 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.

2.4. L'entretien professionnel

Les entretiens professionnels sont organisés par le donneur d'ordre¹⁰ :

- Au service général, le chef de l'établissement pénitentiaire ou son représentant. En gestion déléguée, l'administration pénitentiaire se doit de convier le représentant du prestataire délégué aux entretiens. L'administration peut également lui déléguer l'organisation de ces entretiens. **Aucun entretien avant la CPU ne peut être imposé au gestionnaire délégué.**

- En production, le 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 privé 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.**

Les donneurs d'ordre privés peuvent solliciter la présence d'un personnel de l'administration pénitentiaire lors de l'entretien, pour des raisons de bon ordre et de sécurité.

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 l'hypothèse 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.

- **Les modalités d'organisation des entretiens : en présentiel ou à distance, individuels ou collectifs**

Il est préconisé l'organisation régulière de sessions d'entretiens, afin de pourvoir 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. Ils se déroulent impérativement de manière orale et non écrite.

La personne détenue est convoquée via un formulaire de convocation.

Les entretiens peuvent 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.

¹⁰ Articles L.412-6 et D.412-12 du code pénitentiaire

- **Le déroulement des entretiens**

Le déroulement des entretiens de recrutement est laissé à la libre appréciation du représentant de l'établissement au service général ou du partenaire économique en production. Une trame d'entretien peut être fournie par l'établissement pénitentiaire, à titre indicatif et en soutien au donneur d'ordre.

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

Un projet de marché d'interprétariat national est porté par la Direction de l'administration pénitentiaire afin de pourvoir aux difficultés de langues concernant les publics étrangers.

- **Les résultats d'entretiens**

Lorsque que le donneur d'ordre a réalisé les entretiens de recrutement, il effectue des choix afin de pourvoir les 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. Le chef d'établissement ne peut s'y opposer que pour des motifs 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 donneur d'ordre qui le gère. 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), peut prendre son poste sans délai.

Si toutefois la personne retenue a été affectée sur un autre poste, elle n'est plus disponible.

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 de services aux entreprises (ateliers dits de façonnage), une fois le choix du candidat effectué, il n'est pas affecté sur un poste de travail mais débute sa 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 services aux entreprises (ateliers dits de façonnage) 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, en lien avec le SPIP, ainsi que la mise en place d'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 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. La prescription d'un parcours PPAIP peut également être envisagée. Il peut être nécessaire que la personne détenue effectue une nouvelle demande à la CPU si elle n'avait pas été orientée vers les régimes préconisés.

2.5. L'affectation sur un poste de travail

- **Affectation¹¹ 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, à l'exception d'un motif de bon ordre et de sécurité.¹²

En outre, pour les personnes prévenues¹³, **l'accord du magistrat** saisi du dossier de la procédure doit être sollicité lors de la phase d'affectation. Cet accord peut toutefois être assorti de réserves sur certains postes. Il peut aussi mentionner explicitement les postes adaptés ou à proscrire.

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

La décision d'affectation est réputée 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 pénitentiaire¹⁴:

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, cela peut se produire si des CRI ont été enregistrés entre son placement sur liste d'attente et ses entretiens professionnels, rendant 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 regardant les placements en cellule. Plus précisément, un refus d'affectation ne saurait être prononcé au motif d'un manque de place en cellules dans le bâtiment ou l'étage dit dédié aux travailleurs.

La décision de refus d'affectation est formalisée dans le kit établissement et doit être motivée. Elle est susceptible de recours.¹⁵

> **Impossibilité d'affecter une personne détenue sur plusieurs postes**

Il n'est plus possible d'affecter une même personne détenue à plusieurs postes, pour plusieurs donneurs d'ordre : au service général et en production par exemple, ou encore en production mais pour deux donneurs d'ordre différents en fonction de la charge de travail.

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

> **Nécessité d'une nouvelle affectation en cas de transfert de la personne détenue**

¹¹ Article L.412-6 du code pénitentiaire

¹² Article R.412-9 du code pénitentiaire

¹³ Article R.412-10 du code pénitentiaire

¹⁴ Article R.412-9 du code pénitentiaire

¹⁵ Article R.412-18 du code pénitentiaire

La personne détenue classée au travail dans son établissement de départ conserve le bénéfice de son classement dans son établissement d'accueil¹⁶. 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 être respecté : candidature de la personne détenue / entretien professionnel / affectation sur un poste de travail.

3. L'utilisation de GENESIS dans l'attente de ses évolutions liées à la réforme du travail pénitentiaire et au déploiement d'OCTAVE

L'ensemble de la procédure d'accès au travail entre en vigueur au 1^{er} mai 2022. Toutefois, dans l'attente de l'évolution de l'outil GENESIS, une procédure transitoire est mise en œuvre pour que son utilisation soit harmonisée et corresponde aux exigences normatives. **Les processus détaillés d'utilisation de GENESIS sont présents dans le kit établissement.**

3.1. Utiliser Genesis pour le classement des personnes détenues

Lorsque la personne détenue transmet sa demande de classement avec le ou les régime(s) de travail souhaité(s) (exemple de formulaire en pièce-jointe n°...), elle est saisie sur GENESIS comme c'est le cas aujourd'hui.

Les membres de la CPU expriment leur avis sur l'acceptation du classement (refus uniquement pour des motifs de bon ordre et de sécurité) et sur le régime préconisé. Ces avis sont saisis sur GENESIS comme c'est le cas aujourd'hui.

Si le classement au travail est refusé, cette décision est saisie dans GENESIS comme c'est le cas aujourd'hui. Elle fait l'objet d'une impression et d'une notification à la personne détenue. Cette décision est susceptible de recours.

Si le classement est validé, cette décision est saisie dans GENESIS. **Attention, cette saisie doit faire apparaître obligatoirement, dans le champ « commentaires », le ou les régime(s) de travail. Par ailleurs, le détenu doit avoir le statut « inscrit sur liste d'attente » et non « Inscrit/Classé ».** Cette décision fait ensuite l'objet d'une impression et d'une notification à la personne détenue.

Pour répondre à des besoins urgents de classement au travail, à titre exceptionnel, une fiche navette peut être utilisée comme c'est déjà le cas aujourd'hui afin de recueillir l'avis des membres de la CPU par écrit. Le classement dans GENESIS doit se dérouler comme indiqué précédemment.

3.2. Utiliser Genesis pour la gestion de la liste d'attente et des entretiens de recrutement

Un fois l'outil OCTAVE déployé, les listes d'attente et de l'affectation ne seront plus gérées dans GENESIS. Dans l'attente de ce déploiement, les listes d'attentes sont celles des personnes ayant le statut « inscrit sur la liste d'attente » dans GENESIS. C'est depuis cette liste que des profils de candidats pourront être proposés aux concessionnaires/délégataires.

Toutes les personnes vues en entretien de recrutement par le donneur d'ordre doivent être planifiées et consignées dans GENESIS. Le reste de la procédure de recrutement se fait hors système d'information (choix du concessionnaire, éventuelles lettres de résultat d'entretien, refus d'affectation).

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

3.3. Utiliser GENESIS pour l'affectation des personnes détenues

Si la personne est retenue par le donneur d'ordre sur le poste et que le chef d'établissement ne s'est pas opposé à son affectation pour des motifs de bon ordre ou de sécurité, **elle est inscrite sur l'activité et le poste dans GENESIS. Elle doit alors passer au statut « Inscrit/Classé »**. La suite du processus d'affectation sur le poste (décision d'affectation, contrat, etc.) se fait hors système d'information, dans l'attente du déploiement de l'outil OCTAVE.

B. La relation de travail entre la personne détenue et le donneur d'ordre

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 poste¹⁷. Chaque personne détenue ne peut conclure qu'un seul CEP sur l'ensemble de sa durée.

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 présents dans le kit établissement. Ils doivent être établis à l'aide du fichier Excel correspondant. Au service général, les signataires du CEP sont le chef de l'établissement pénitentiaire et la personne détenue. Un modèle spécifique au service général est prévu dans le cadre d'un établissement pénitentiaire en gestion déléguée, il est signé par le chef de l'établissement pénitentiaire et la personne détenue.

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

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 saisonnier¹⁸.

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'activité¹⁹. Il en va de même concernant un accroissement temporaire de l'activité dans les trois mois suivant une résiliation de

¹⁷ Article R. 412-19 du code pénitentiaire

¹⁸ Article R. 412-20 du code pénitentiaire

¹⁹ Article R. 412-21 et suivants du code pénitentiaire

contrat pour motif économique, dès lors que le CEP à durée déterminée envisagé concerne le même poste de travail.

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 (modèle dans le kit établissement via le fichier Excel de CEP). La réglementation ne prévoit pas de limite au nombre de renouvellement de contrat possible.

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

La période d'essai se décompte de manière calendaire et quelle que soit la durée du CEP considérée, elle ne peut excéder temps correspondant à un jour par semaine²⁰ de la durée totale du contrat. 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.

Cas spécifique : les ateliers ATIGIP

La durée de la période de formation d'adaptation à l'emploi est obligatoirement déduite de la durée prévue de la période d'essai.

2. La vie de la relation de travail

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 24h²¹. La résiliation du CEP au cours de la période d'essai donne lieu à une notification écrite (modèle dans le kit établissement et dans le kit concessionnaire). En cas de refus de signature, l'agent en charge de la notification en fait mention écrite.

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).

2.2. La rémunération

²⁰ Articles R. 412-28, R. 412-30 et L. 412-13 du code pénitentiaire

²¹ Article R. 412-31 du code pénitentiaire

Au sens de l'article 32 de la loi pénitentiaire n° 2009-1436 du 24 novembre 2009, 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). 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 minimas et sont affichés sur les lieux de travail²².

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

Aucune modification de la rémunération n'est prévue avec l'entrée en vigueur de cette réforme. Elle reste délivrée aux personnes détenues par l'administration pénitentiaire via GENESIS dans l'attente du déploiement du système d'information dédié à la paye des personnes détenues, OCTAVE.

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 comme suit :

- Classe I : postes d'ouvriers qualifiés ayant de bonnes connaissances professionnelles et pouvant faire preuve d'autonomie et de responsabilité au niveau de leur poste de travail (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 détention²³ effectué au service général, la rémunération de l'apprenti doit respecter le SMR applicable aux emplois de classe I, soit 33% du SMIC horaire.

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 la rémunération intégralement à la pièce en ce qu'elle est porteuse de 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 nécessairement décompté. Une fois cette règle posée, il est possible pour le donneur d'ordre privé de prévoir une rémunération liée à la

²² Article D. 412-64 du code pénitentiaire

²³ Décret n° 2019-1463 du 26 décembre 2019 relatif à l'expérimentation des actions de formation par apprentissage dans les établissements pénitentiaires

productivité de l'opérateur. Ainsi, les personnes détenues les plus productives pourront continuer à obtenir une rémunération supérieure, comme c'est le cas actuellement.

Le donneur d'ordre privé 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).

2.3. Le temps de travail

2.3.1. Décompte du temps de travail

Le décompte du temps de travail est effectué par l'administration. Si l'atelier n'est pas équipé de badgeuses, l'établissement peut mettre en place d'autres moyens de suivis (par exemple, feuille de présence). Le donneur d'ordre peut également faire un suivi des heures. Le suivi des heures du donneur d'ordre prévaut toujours sur celui de l'administration.

Le temps de travail effectif correspond au temps de travail passé à la préparation et à la récupération des outils et sur le poste de travail. La comptabilisation du temps de pause dans le temps de travail effectif n'est pas obligatoire pour le donneur d'ordre.

2.3.2. Durée du temps de travail

La durée du travail quotidienne et 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.

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.

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.

Cette indemnité est applicable à compter du 1^{er} mai 2022.

2.3.4. Les absences

L'administration pénitentiaire doit veiller à organiser au maximum les rendez-vous des personnes détenues en dehors des heures de travail²⁴. 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.

Les absences injustifiées sont celles qui n'ont pas de motif légitime ou pour lesquelles le donneur d'ordre n'a pas été prévenu dans un délai raisonnable. Le caractère raisonnable du délai de prévenance s'apprécie au regard des contraintes de la détention dans la transmission de l'information au référent local du travail pénitentiaire ou au donneur d'ordre. 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. Le pointage des absences est effectué par l'administration pénitentiaire. Le donneur peut également se charger du pointage des absences qui prévaut toujours sur le pointage de l'administration.

2.4. 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 détenue²⁵, ou suit une suspension de l'affectation. La suspension du CEP entraîne également la suspension de la rémunération de la personne détenue. Elle est notifiée à chaque personne détenue concernée²⁶ 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.

²⁴ Article D. 412-32 du code pénitentiaire

²⁵ Article L. 412-14 du code pénitentiaire

²⁶ Article R. 412-36 du code pénitentiaire

2.4.1. 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 s'apparente au chômage partiel ou au chômage technique dans le milieu libre. Elle est caractérisée par²⁷ :

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 initialement prévues au carnet de commandes 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.

Le donneur d'ordre privé peut se prévaloir de l'un de ces cinq motifs pour justifier 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 CEP²⁸. 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 concerné. Elle est adressée au chef de l'établissement pénitentiaire dans le cadre d'une activité de production, ou à la DISP (le directeur interrégional ou son représentant) 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.

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.

2.4.2. Incapacité temporaire de travail pour raison médicale

Le CEP peut également être suspendu à l'initiative du donneur d'ordre en cas d'incapacité temporaire de travail pour raison médicale²⁹, dès lors qu'elle est établie par certificat médical.

3. La résiliation du contrat d'emploi pénitentiaire

La résiliation du CEP entraîne automatiquement la fin de l'affectation de la personne détenue, ou est automatique à la suite d'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 loi³⁰. Dès lors que la résiliation du CEP est effective, la personne détenue cesse d'être rémunérée.

²⁷ Article R. 412-33 du code pénitentiaire

²⁸ Article R. 412-34 et R. 412-35 du code pénitentiaire

²⁹ Article L. 412-15 du code pénitentiaire

³⁰ Articles L. 412-16 et L. 412-17 du code pénitentiaire

3.1. 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 partie³¹.

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.

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.

3.2. Fin de la détention ou 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.

Toutefois, l'article L.712-16 du code pénitentiaire dispose que « Lorsqu'il est mis fin au contrat d'emploi pénitentiaire en application des dispositions du 3° du présent article, la personne transférée conserve le bénéfice du classement au travail préalablement obtenu. Toutes les dispositions sont prises pour prioriser son affectation sur un poste de nature comparable, compte tenu des possibilités locales d'emploi. »

L'article D.412-13 du même code précise que « Dans le cas prévu au 3° de l'article L. 412-16, le chef de l'établissement pénitentiaire de destination classe la personne détenue transférée au travail conformément à la décision de classement par le chef de l'établissement pénitentiaire de départ, sauf pour un motif lié au bon ordre et à la sécurité de l'établissement. »

Ainsi, il doit être porté une attention particulière aux personnes détenues transférées d'un autre établissement pénitentiaire. Son établissement de départ aura pris soin de mentionner son classement au travail, les régimes sur lesquels il était autorisé à travailler et ses postes occupés sur son dossier d'orientation et de transfert.

A l'arrivée de cette personne, si elle était classée sur son établissement d'origine, elle devra être automatiquement reclassée sur GENESIS par une décision directe du gestionnaire d'activité si le ou les mêmes régime(s) de travail existent sur l'établissement d'accueil. Ce classement devra faire mention du ou des régime(s) de travail dans GENESIS.

Si le régime de travail n'existe pas dans l'établissement d'accueil, un passage en CPU sera de nouveau nécessaire. Dans la mesure où la loi impose un maintien du classement de cette personne, la CPU devra obligatoirement lui proposer au moins un régime de travail, sauf si des motifs de bon ordre ou de sécurité empêchent la poursuite du classement au classement.

Dans tous les cas, une décision de classement ou de refus de classement doit être imprimée (hors GENESIS) et notifiée à la personne détenue (modèle dans le kit établissement).

3.3. 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 cadencage. Il est cependant préconisé à l'administration pénitentiaire de tenir un cadencage contradictoire en début de contrat afin d'éviter une surestimation des objectifs à atteindre par le donneur d'ordre et des difficultés

³¹ Article R. 412-37 du code pénitentiaire

prévisibles pour la personne détenue dès le début de la relation de travail.

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 convocation³². 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 privé peut solliciter la présence d'un personnel de l'administration pénitentiaire à l'entretien préalable pour un motif de sécurité.

Si le donneur d'ordre prend la décision de résilier le CEP, il la notifie par lettre remise en main propre contre décharge à la personne détenue en indiquant ses motifs, 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.

3.4. 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 par³³ :

- ✓ 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 décider d'une résiliation pour motif économique dépend du nombre de CEP concernés. Quel que soit ce nombre, 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 privé peut solliciter la présence d'un personnel de l'administration pénitentiaire à l'entretien préalable pour un motif de sécurité.

3.4.1. Moins de dix CEP

Si le donneur d'ordre prend la décision de résilier moins de dix CEP, il notifie la résiliation par lettre remise en main propre contre décharge à chaque personne détenue concernée en indiquant ses motifs, 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.

Le donneur d'ordre notifie également par écrit les résiliations prononcées à l'autorité administrative : il

³² Article R. 412-38 du code pénitentiaire

³³ Article R. 412-41 et suivants du code pénitentiaire

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 ;
- 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.

3.4.2. Dix CEP ou plus

Si le donneur d'ordre envisage 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 notifier les résiliations motivées 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. Si cette réponse intervient après le délai de dix jours à compter de la notification du projet de résiliation, alors le donneur d'ordre ne peut notifier les résiliations des CEP aux personnes détenues concernées, dans les conditions décrites ci-dessus, qu'à compter de la date d'envoi de sa réponse à l'autorité administrative.

3.5. 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.

3.6. 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 détenue³⁴ :

- ✓ 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.

³⁴ 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).

Ce motif doit être strictement utilisé pour l'une des trois causes rappelées supra.

C. La relation entre le travailleur détenu et l'administration pénitentiaire

1. 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 concernée³⁵, ou est automatiquement prononcée suite à la suspension du CEP. En outre, elle entraîne la suspension de la rémunération de la personne détenue. Un modèle de décision est présent dans le kit établissement. Une suspension de l'affectation peut être décidée pour différents motifs prévus par la loi et le règlement³⁶, 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 ;
- ✓ le déroulement d'une procédure disciplinaire ;
- ✓ 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 suspension³⁷ ;
- ✓ la suspension totale ou partielle de l'activité de travail en détention, correspondant notamment aux congés annuels des donneurs d'ordre privés et aux cas de suspension du contrat d'implantation, et dans ce cas la décision doit être notifiée par écrit à la personne détenue.

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 suspension de l'affectation permet de répondre aux impératifs de la détention, en particulier en termes de vie judiciaire. La translation visée correspond bien 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).

3. La fin de l'affectation

La fin de l'affectation entraîne automatiquement la résiliation du CEP, ou suit une telle résiliation³⁸. Cette décision, à la main du chef de l'établissement pénitentiaire, peut être prise pour plusieurs motifs prévus

³⁵ Article L. 412-9 du code pénitentiaire

³⁶ Articles L. 412-8 et R. 412-15 du code pénitentiaire

³⁷ Article R. 412-14 du code pénitentiaire

³⁸ Article L. 412-9 du code pénitentiaire

par la loi et le règlement³⁹.

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.

3.1. Fin de l'affectation suite à une résiliation du CEP

Après la résiliation du contrat d'emploi pénitentiaire, une décision de fin de l'affectation est obligatoirement signée par le chef d'établissement ou son représentant. Un modèle de décision de fin d'affectation, hors procédure disciplinaire, est présent dans le kit établissement.

3.2. Faute disciplinaire

La fin de l'affectation peut être décidée par le chef de l'établissement pénitentiaire à titre de sanction disciplinaire⁴⁰. 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 disciplinaire, l'affectation de la personne détenue peut être suspendue (cf. supra – suspension de l'affectation).

3.3. 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 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.

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 disciplinaire⁴¹. 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, l'affectation de la personne détenue peut être suspendue (cf. supra – suspension de l'affectation).

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.

³⁹ Articles L. 412-7 et R. 412-17 du code pénitentiaire

⁴⁰ Article L. 412-7 du code pénitentiaire

⁴¹ Article R. 233-2 du code pénitentiaire

5. Les recours

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

En dehors des procédures disciplinaires faisant l'objet d'une procédure spécifiques, seules les décisions administratives suivantes, qui mentionnent les délais et voies de recours, sont susceptibles de recours :

- 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 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 de l'administration dans le cadre d'un recours mettant en cause l'illégalité de la résiliation d'un CEP par un donneur d'ordre privé, elle engage une action récursoire à son encontre.

Le régime de travail précisé sur la décision de classement n'est, à l'heure actuelle, pas susceptible de recours, seul le refus de classement l'est. Ainsi, une personne détenue qui avait demandé à être classée au service général et en production, si elle se voit seulement classée au service général, ne pourrait engager un recours contre le fait de ne pas avoir été également classée en production.

D. L'implantation d'une activité en milieu pénitentiaire

1. Le contrat d'implantation

Prévu par les articles R. 412-78 à R. 412-82 du code pénitentiaire, le contrat d'implantation remplace le contrat de concession. Le travail fourni aux personnes détenues par des entreprises titulaires de marchés publics dans le cadre d'une activité de production est régi par les clauses de ces marchés.

A l'exception de ces entreprises et des ateliers de l'ATIGIP, l'entreprise ou la structure chargée de l'activité de travail conclut un contrat d'implantation avec le chef de l'établissement pénitentiaire.

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.

Ce contrat d'implantation est conclu pour une durée maximale de trois ans. Sauf stipulation contraire, il est renouvelable par tacite reconduction.

Ainsi, à compter du 1er mai, toute nouvelle implantation d'activité de travail pénitentiaire avec un partenaire devra se faire par le biais d'un contrat d'implantation. Les contrats de concession et contrats d'implantation signés antérieurement au 1er mai 2022 restent en vigueur, au plus tard jusqu'au 1er 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 devront directement être complétés dans ce système d'information.

2. 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 le contrat d'emploi pénitentiaire des personnes détenues concernées⁴².

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

En cas de danger grave incompatible avec la poursuite de l'activité (mise en danger des travailleurs détenus en particulier, ou de toute autre personne), le chef d'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'ajouter à une mise en demeure formelle de remédier aux manquements constatés⁴³.

2.2. 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 d'établissement dispose de la faculté de suspendre l'activité (exemple : en cas d'intempérie rendant les locaux inaccessible, d'épidémie, 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.

Le contrat d'implantation prévoit également des périodes de suspension de l'activité durant les congés annuels de l'entreprise⁴⁴.

3. La fin de l'implantation en détention

3.1. La fin de l'implantation à la demande du titulaire

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.

Le titulaire peut également résilier ce contrat à tout moment, lorsqu'il se trouve dans l'impossibilité absolue d'en poursuivre l'exécution. Cette impossibilité doit être justifiée par un des motifs suivants : la force majeure, le décès, la faillite ou l'incapacité civile du titulaire du contrat.

3.2. Résiliation du contrat par le chef d'établissement pour un motif d'intérêt général

⁴² Art. R. 412-15 du Code pénitentiaire.

⁴³ Art. R. 412-82 du Code pénitentiaire.

⁴⁴ Art. R. 412-15 du Code pénitentiaire.

Le chef de l'établissement pénitentiaire peut résilier le contrat d'implantation pour un motif d'intérêt général. Dans ce cas, la résiliation donne droit au remboursement des investissements réalisés par le cocontractant. La résiliation ne peut intervenir moins de trois mois après l'information du titulaire.

3.3. Mise en demeure et résiliation unilatérale du contrat pour faute du titulaire

En cas de manquement à ses obligations contractuelles ou légales, le chef d'établissement 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'un courrier du chef d'établissement 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 en fonction de la gravité des manquements constatés. Ainsi, en cas d'irrespect des règles relatives à la santé et la sécurité et au travail mettant en dangers 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. 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 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.

Cependant, certains manquements (relatifs à la santé et la sécurité et au travail en particulier) doivent impérativement être rectifiés dans un délai plus bref.

Dès lors, dans une telle situation, un autre mode de transmission devra être choisi :

- envoi par courrier recommandé électronique ;
- remise en main propre.

Dans ce dernier cas, attention cependant : le courrier devra être remis 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.

En cas de constats de manquements des partenaires à leurs obligations nécessitant des rectificatifs urgents, il est également impératif de les enjoindre d'y remédier sans délai, indépendamment de l'envoi d'une mise en demeure formelle selon les voies précitées. Ces injonctions rapides devront être faites oralement directement auprès du contremaître, par appel téléphonique du concessionnaire, doublés d'un courrier électronique simple.

En effet, la nécessité d'agir d'urgence ne doit pas être ralentie par les exigences de formalisme imposées par les règles de procédures. En revanche, ces contacts immédiats ne permettant pas de constituer des preuves de notification d'une mise en demeure, ils devront nécessairement être complétés par l'envoi d'une mise en demeure formalisée tel que susmentionné, dès lors que les manquements constatés sont susceptibles d'aboutir à une résiliation du contrat d'implantation.

A défaut, en cas de contentieux ultérieur, l'absence de preuve de la notification d'une mise en demeure préalable entraînerait l'annulation de la résiliation de ce contrat pour vice de procédure.

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, l'établissement 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 l'établissement 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 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 (tel qu'indiqué supra s'agissant des mises en demeure).

E. Le travail des personnes détenues sur le domaine ou aux abords immédiats de l'établissement pénitentiaire

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

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

Ainsi, 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 subordonné à l'autorisation du 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.

Le travail en dehors du domaine ou de ses abords immédiats reste bien entendu possible sous le régime du placement extérieur (avec ou sans surveillance), comme prévu par les articles D. 424-10 à D.424-14 du code pénitentiaire. Si la totalité du travail s'effectue en dehors du domaine ou de ses abords immédiats, le code du travail est applicable dans son intégralité et le régime du contrat d'emploi pénitentiaire ne peut être choisi.

II. Ce qui changera dans un second temps

A. Le temps de travail et les plannings

L'inscription du temps de travail au contrat d'emploi pénitentiaire ainsi que la communication obligatoire de plannings prévus par les 8° et 10° de l'article R. 412-25 et les articles R. 412-48 à R. 412-60 et l'article R. 412-63 du code pénitentiaire entreront en vigueur à une date fixée par arrêté du garde des sceaux, ministre de la justice et au plus tard le 1er décembre 2023. Cette date correspondra au déploiement du système d'information OCTAVE qui permettra une gestion automatisée des temps de travail et notamment du régime dit aménageable.

B. Les droits sociaux

Comme prévu par l'article 22 de la loi pour la confiance dans l'institution judiciaire, le Gouvernement peut prendre, au plus tard le 21 octobre 2022 des ordonnances, notamment dans les domaines suivants :

- Modification des modalités de cotisations d'assurance retraite pour permettre l'effectivité de cette dernière
- Cotisations à l'assurance chômage afin d'en bénéficier à la sortie de détention
- Ouverture et cotisations du compte personnel de formation
- Ouverture d'une réserve pénitentiaire de réinsertion permettant la valorisation d'activité en détention par le biais du compte d'engagement citoyen (aide à la traduction, co-détenu de soutien, etc)
- Indemnités journalières en cas d'accidents du travail
- Intervention de la médecine du travail
- Intervention renforcée de l'inspection du travail

Ces nouveaux droits devraient être effectifs dans le courant de l'année 2023, après publication des ordonnances et textes réglementaires correspondants.

*

*

*

Cette évolution du travail pénitentiaire est importante et appelle des modifications organisationnelles. Toutefois, avec ce rapprochement des modalités de travail en milieu libre, le travail en milieu pénitentiaire constituera davantage encore un outil d'insertion professionnelle pour les personnes détenues. Ainsi habituées à une relation de travail avec un employeur, faite de droits et d'obligations, les personnes détenues pourront mieux se projeter vers un emploi à l'extérieur alors même que, pour beaucoup, elles connaissent leur première expérience professionnelle en détention. Nous répondons de la sorte à l'objectif commun d'une réinsertion durable pour lutter contre la récidive.

L'équipe en charge de la réforme du travail pénitentiaire au sein du service des politiques et de l'accompagnement vers l'emploi (SPAÉ) est à votre disposition pour vous accompagner dans les

semaines à venir. Vous pouvez les contacter par mail (reformetravail.atigip@justice.gouv.fr) ou par téléphone au 01.70.22.81.13 (hotline ouverte jusqu'au 3 juin). L'ensemble du dispositif d'accompagnement est consultable dans la présentation du kit établissement.