



MINISTÈRE
DE LA JUSTICE

*Liberté
Égalité
Fraternité*



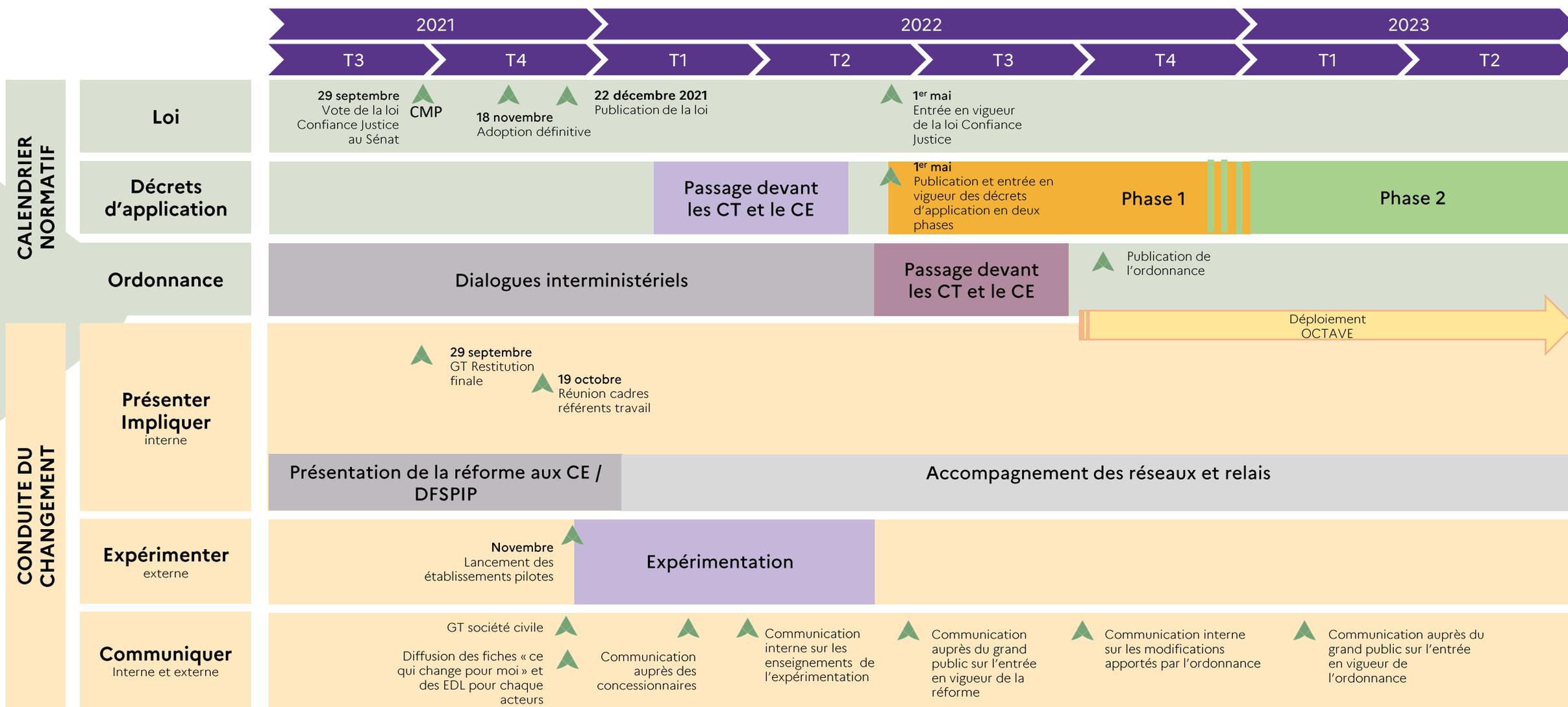
Réforme du travail pénitentiaire

LOI POUR LA CONFIANCE DANS
L'INSTITUTION JUDICIAIRE

CONTEXTE ET CALENDRIER DE LA RÉFORME



Feuille de route de la réforme du travail pénitentiaire



Calendrier pour les relations entre concessionnaire et opérateur

1^{er} MAI 2022	TOUTE NOUVELLE RELATION DE TRAVAIL PRENDRA LA FORME D'UN CONTRAT D'EMPLOI PÉNITENTIAIRE (CEP)
1^{ER} MAI 2022 AU 31 DÉCEMBRE 2022	TRANSFORMATION PROGRESSIVE DES ACTES D'ENGAGEMENT UNILATÉRAUX EN CEP
1^{er} JANVIER 2023	TOUTES LES RELATIONS DE TRAVAIL PÉNITENTIAIRE SERONT DE LA FORME DU CEP
Au déploiement d'Octave et au plus tard au 1^{er} décembre 2013	LES DISPOSITIONS RELATIVES AU TEMPS DE TRAVAIL SONT APPLICABLES

Calendrier pour les relations entre concessionnaire et administration pénitentiaire

1 ^{er} MAI 2022	TOUTE NOUVELLE RELATION PRENDRA LA FORME D'UN CONTRAT D'IMPLANTATION
1 ^{ER} MAI 2022 AU 30 AVRIL 2023	TRANSFORMATION PROGRESSIVE DES CONTRATS DE CONCESSION EN CONTRAT D'IMPLANTATION
1 ^{er} MAI 2023	TOUTES LES RELATIONS SERONT DE LA FORME DU CONTRAT D'IMPLANTATION

AU 1^{ER} MAI 2022



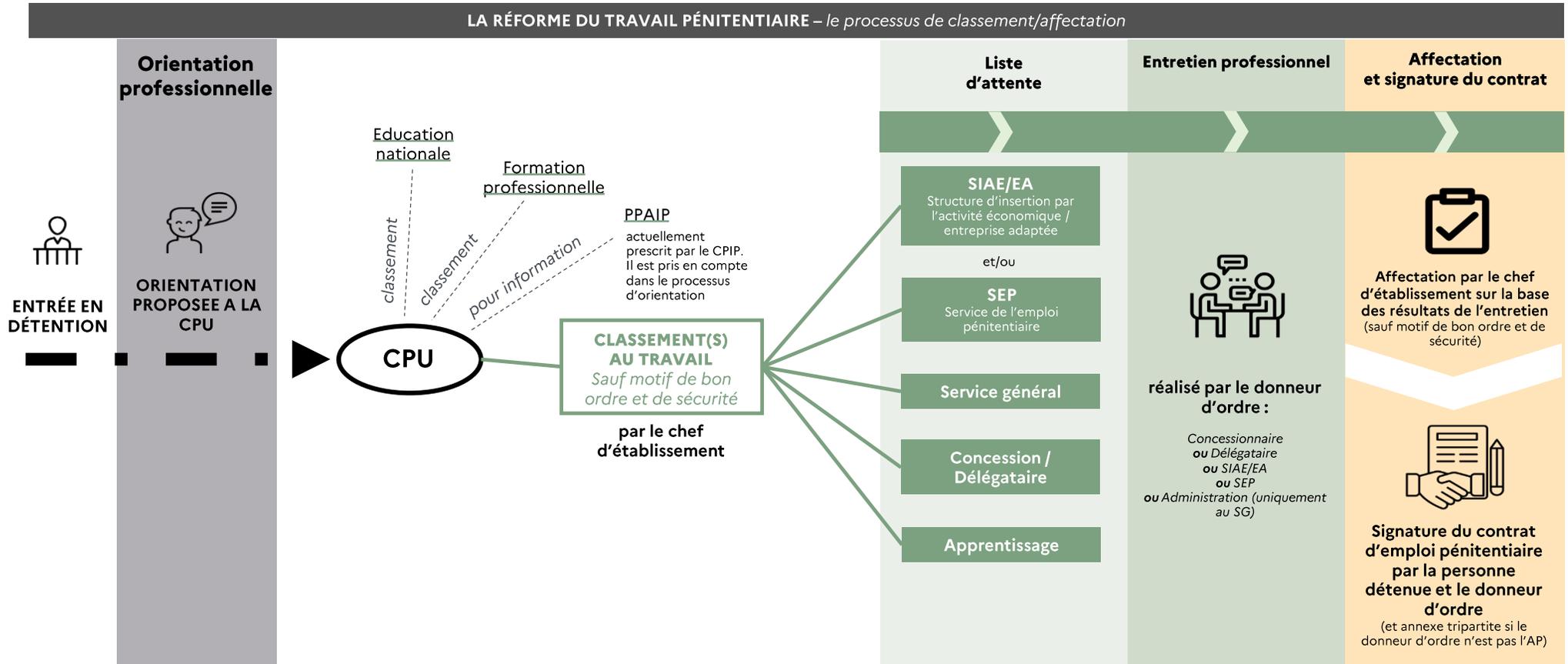
ACCÈS AU TRAVAIL

Classement et affectation



Accès au travail

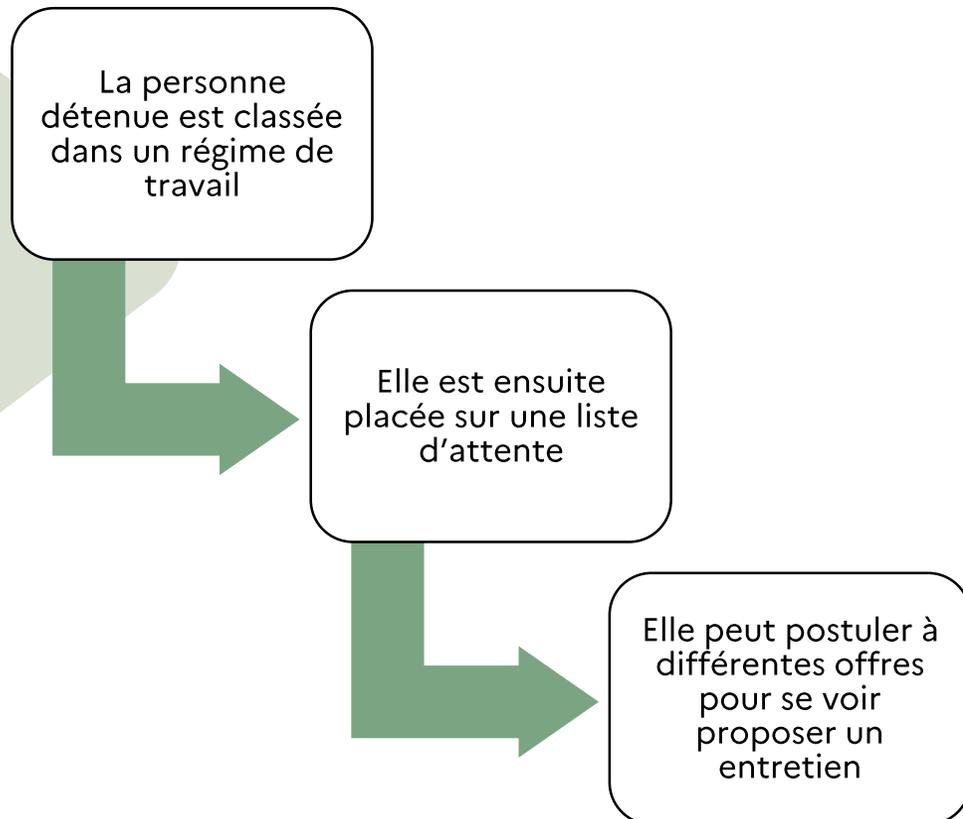
Procédure de classement et d'affectation



Accès au travail



Liste d'attente



Candidatures transmises au donneur d'ordre par le chef d'établissement

Par ordre chronologique de candidature (lettres de motivation et CV possibles), ou à l'initiative du chef d'établissement.

Possibilité pour le donneur d'ordre de retenir une liste de plusieurs personnes détenues, par ordre de préférence

Constitution d'un vivier de personnes détenues pour anticiper les transferts, fin de détention ou suspension et résiliation de contrats d'emploi pénitentiaire.

Procédure à déterminer en cas d'échecs successifs aux entretiens ou en cas d'erreur dans l'orientation de la personne détenue.

Objectif d'orientation vers un régime plus adapté, ou une activité de formation.

Accès au travail



Entretiens de recrutement

Les entretiens de recrutement par le donneur d'ordre ou un représentant

Les entretiens peuvent être organisées en visioconférence ou par téléphone

Les entretiens de recrutement ne peuvent pas être délégués à un membre de l'administration pénitentiaire

La présence d'un personnel pénitentiaire ne sera possible que pour des raisons de sécurité.

Les entretiens peuvent être individuels ou collectif

A l'issue de l'entretien, le donneur d'ordre devra classer ses choix par ordre de préférence

CONTRAT D'EMPLOI PÉNITENTIAIRE



Contrat d'emploi pénitentiaire

Signature du contrat suite à l'affectation

Dans la limite de deux jours ouvrables après la prise de poste

Service général et production : contrat d'emploi pénitentiaire bipartite

- Travailleur détenu
- Donneur d'ordre :
 - Administration pénitentiaire
 - Partenaire extérieur (concessionnaire, entreprise délégataire, SIAE, entreprise adaptée, service de l'Etat ayant pour mission de développer le travail et l'insertion professionnelle)

Production : annexe tripartite répartissant les responsabilités de chacun

- Travailleur détenu
- Administration pénitentiaire
- Partenaire extérieur (concessionnaire, entreprise délégataire, SIAE, entreprise adaptée, service de l'Etat ayant pour mission de développer le travail et l'insertion professionnelle)

Contrat d'emploi pénitentiaire

CDD/CDI

Encadrement du recours au CDD (remplacement d'un opérateur, poste saisonnier, accroissement temporaire de l'activité)

Clause de modification et le cas échéant clause de renouvellement

PERIODE D'ESSAI

De deux semaines à un mois renouvelable une fois

REMUNERATION

Primes éventuelles

CONTRAT *SUI GENERIS* DE DROIT PUBLIC : COMPETENCE
DU JUGE ADMINISTRATIF

SUSPENSION

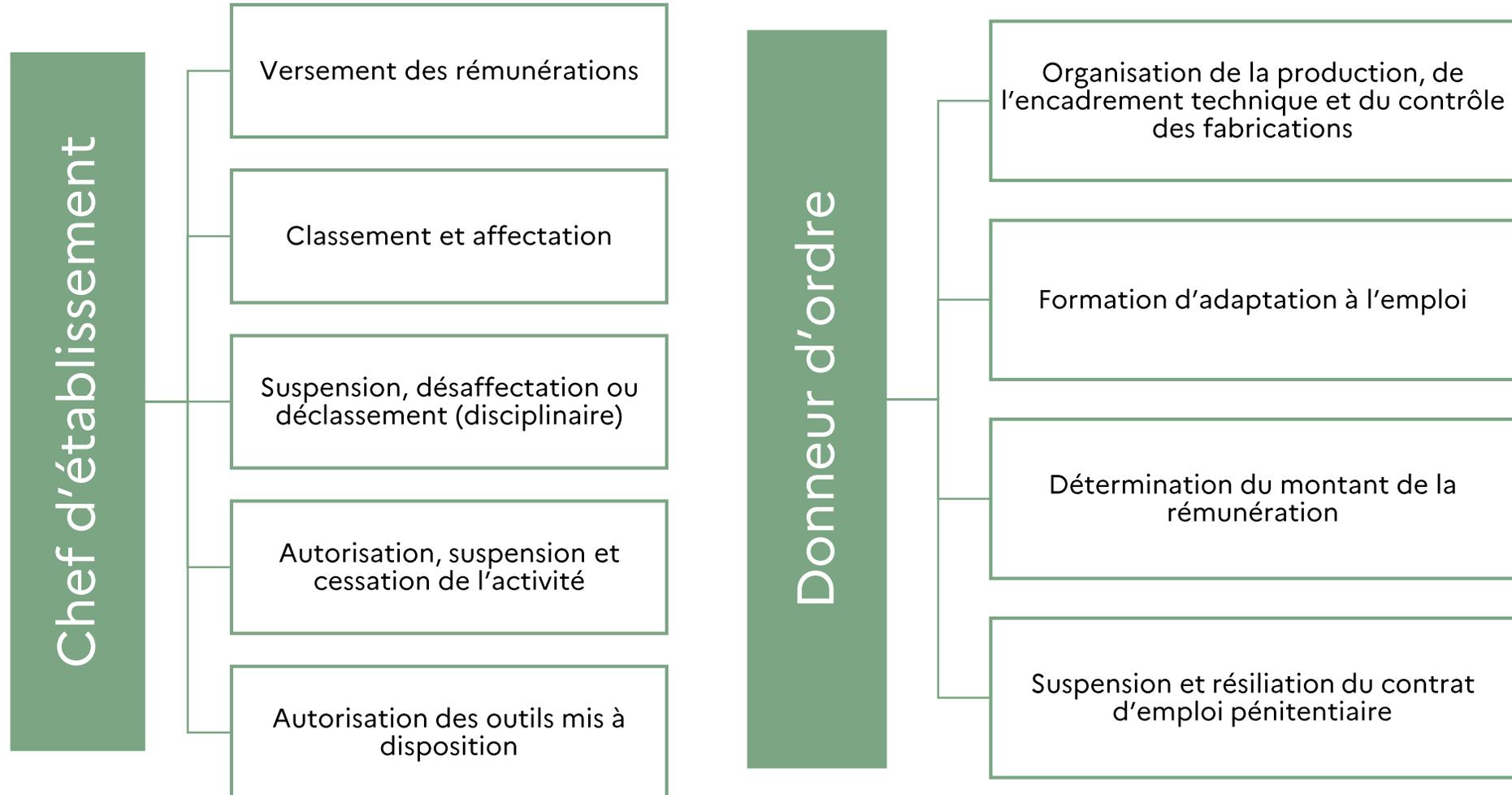
Suspension possible du contrat pour des motifs définis par la loi

RESILIATION

Résiliation possible du contrat pour des motifs définis par la loi

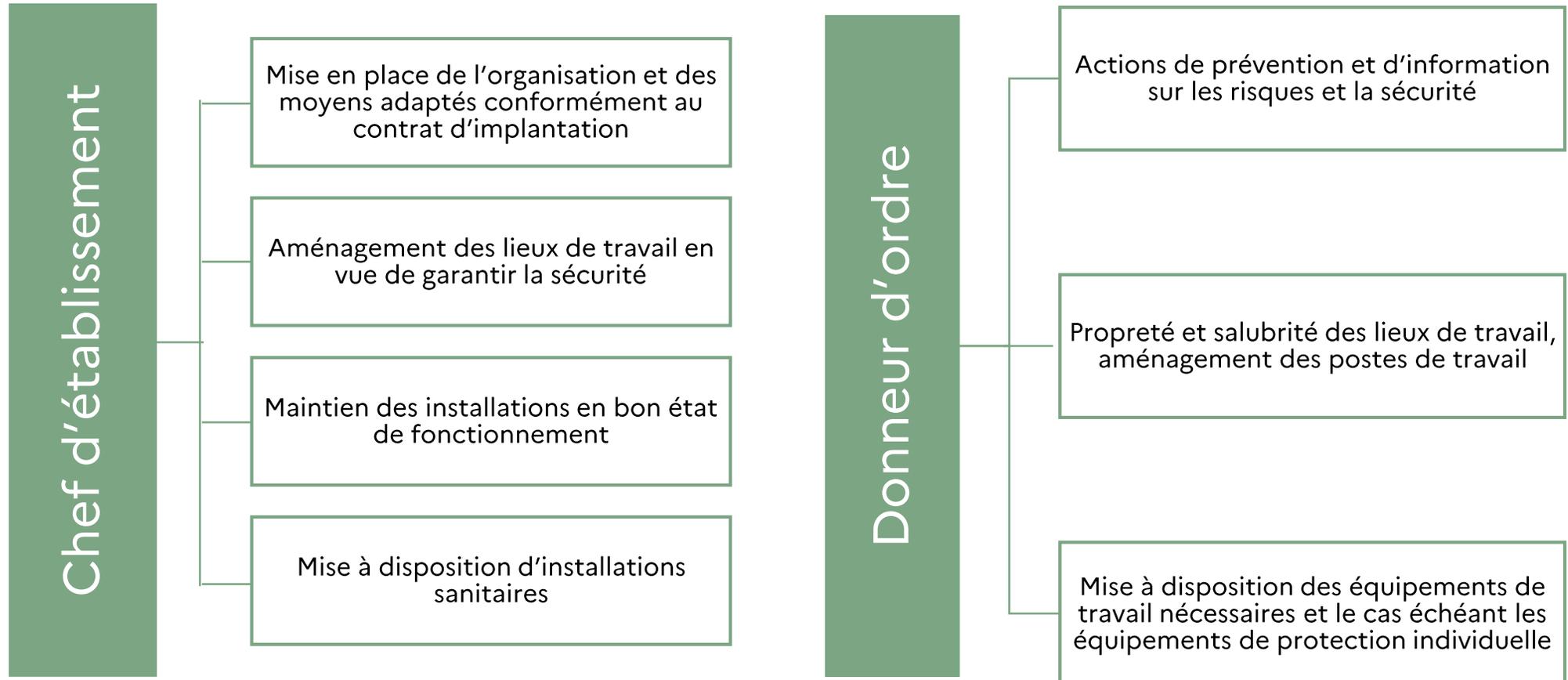
Convention annexe tripartite

Partage des responsabilités



Convention annexe tripartite

Hygiène et sécurité au travail



ORGANISATION DU TRAVAIL

Absence et encadrement du temps de travail



Organisation du travail

Rémunération

Rappel du principe selon lequel la rémunération ne peut être inférieure aux taux horaires prévus par Décret

- Taux des SMR inchangés

Possibilité de verser des primes

- Prime d'ancienneté
- Prime de productivité
- Autres primes exceptionnelles

Organisation du travail

Durée du travail

Encadrement de la durée du travail

- Le temps de travail ne doit pas excéder celui pratiqué en milieu libre

Organisation du travail

- Semaines de 6 jours de travail maximum
- Jours fériés chômés sauf nécessité de service

Pauses quotidiennes obligatoires

- 20min dès 6h de travail
- 11h de repos consécutives
- Maximum 10h de travail par jour

Organisation du travail

Motifs d'absences légitimes

- Visites se déroulant aux parloirs familiaux et au sein des unités de vies familiales, allaitement
- Evènements familiaux
- Entretiens avec l'avocat, les services de l'AP ou pour la préparation à la sortie
- Rendez-vous médicaux (dont PMA)
- Convocations judiciaires, administratives, aux examens scolaires ou de formation professionnelle
- Motifs disciplinaires
- Autorisations de sortir sous escorte et permissions de sortir

Toute absence est non rémunérée

SUSPENSION DE LA RELATION DE TRAVAIL

**Suspension du contrat d'emploi
pénitentiaire et de l'affectation ou du
classement**



Suspension de la relation de travail

SUSPENSION DU CONTRAT

Motifs prévus par la loi, décidée par le donneur d'ordre



SUSPENSION DE L'AFFECTATION

Entraine la suspension automatique de l'affectation, décidée par le chef d'établissement

SUSPENSION DE L'AFFECTATION

Motifs prévus par la loi, décidée par le chef d'établissement



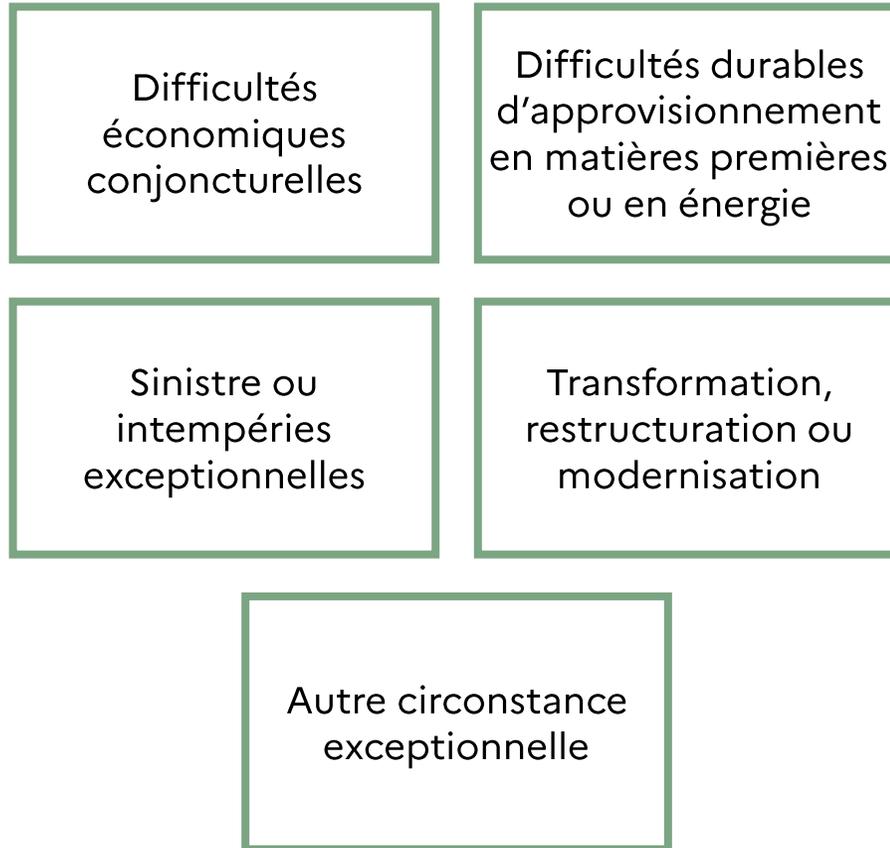
SUSPENSION DU CONTRAT

Entraîne la suspension automatique du contrat, décidée par le donneur d'ordre

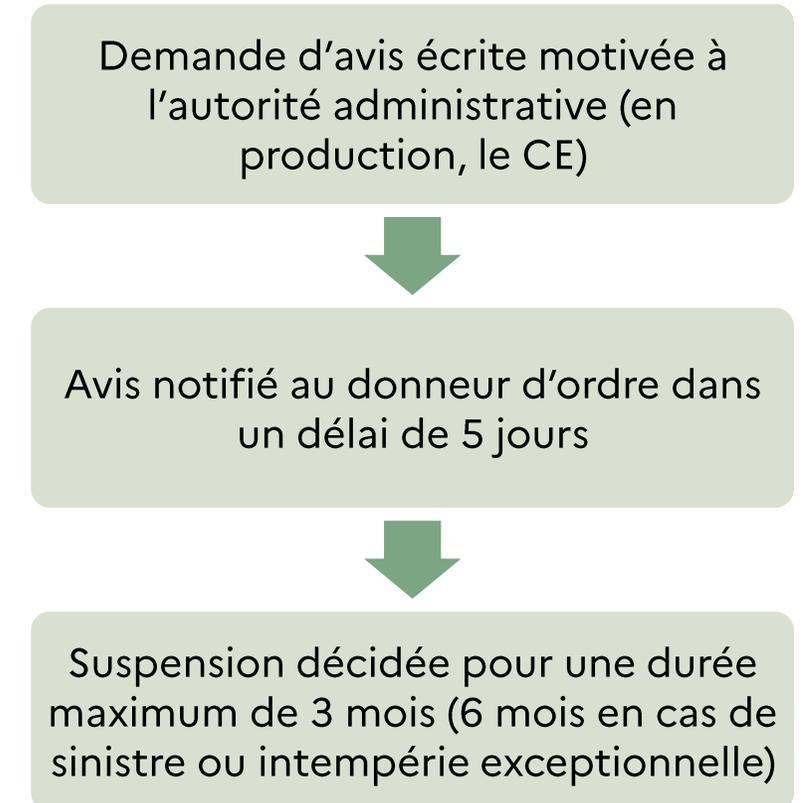
Suspension du contrat par le donneur d'ordre



Baisse temporaire de l'activité



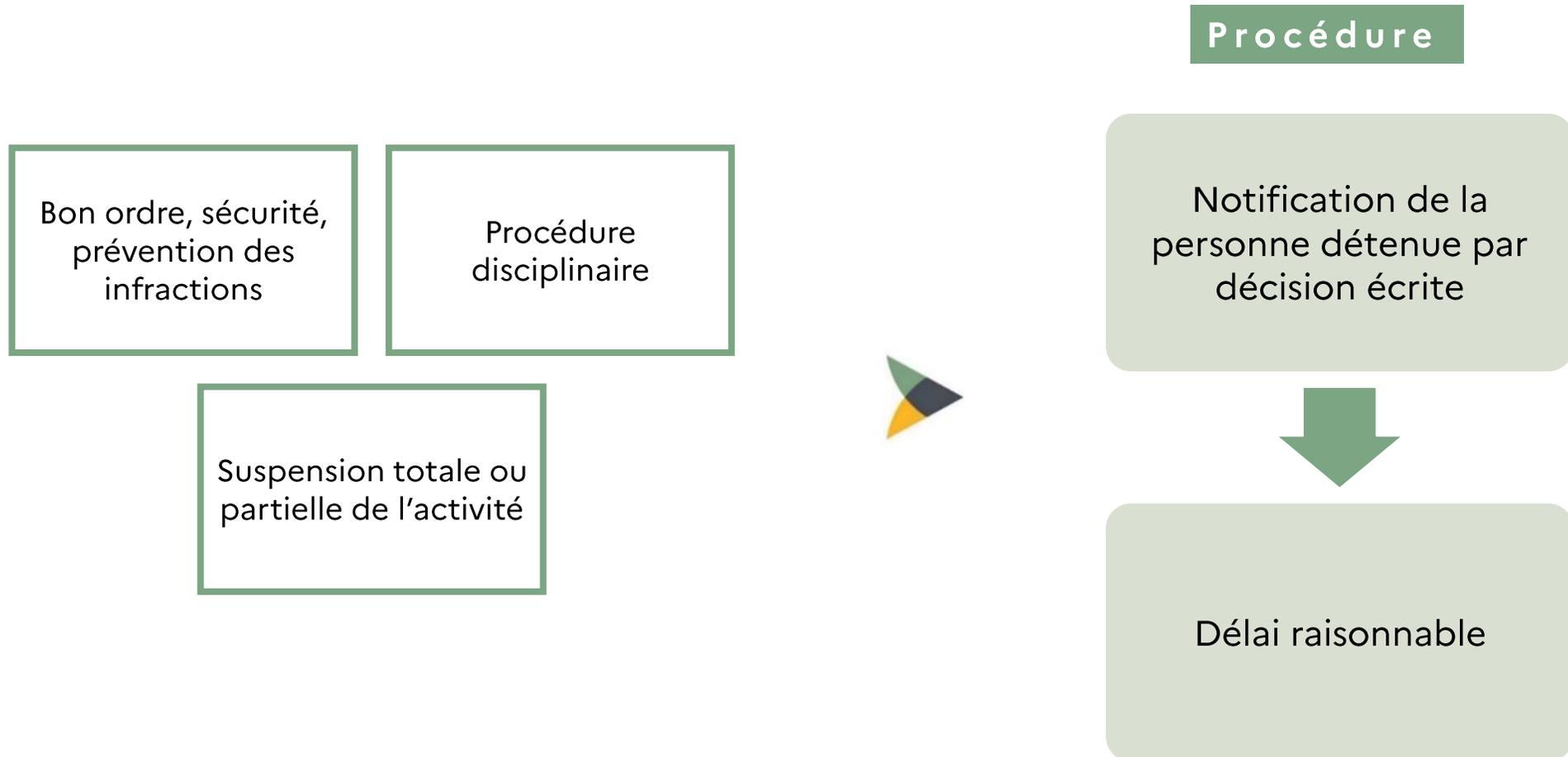
Procédure



Suspension de l'affectation ou du classement



Par le chef d'établissement pénitentiaire



Suspension de la relation de travail



Du fait de l'opérateur

Suspension du contrat
pour incapacité
médicale temporaire

Sur présentation d'un
certificat médical

Suspension de
l'affectation à sa
demande

Demande écrite motivée
adressée au chef d'établissement

Notification de l'opérateur par
lettre écrite

Autorisation implicite après un
délai de 5 jours

FIN DE LA RELATION DE TRAVAIL

**Résiliation du contrat d'emploi
pénitentiaire, désaffectation et
déclassement**



Fin de la relation de travail

FIN DU CONTRAT

Motifs prévus par la loi, décidée par le donneur d'ordre



DESAFFECTATION

Entraîne automatiquement la désaffectation, décidée par le chef d'établissement

DESAFFECTATION

Motifs prévus par la loi, décidée par le chef d'établissement



FIN DU CONTRAT

Entraîne automatiquement la résiliation du contrat, décidée par le donneur d'ordre

DESAFFECTATION = RETOUR SUR LISTE D'ATTENTE

DECLASSEMENT

Motif disciplinaire, décidée par le chef d'établissement



DESAFFECTATION + FIN DU CONTRAT

Entraîne automatiquement désaffectation et fin du contrat

Fin du contrat d'emploi pénitentiaire



Par le donneur d'ordre

Insuffisance
professionnelle

Non respect de
l'accompagnement socio-
professionnel (SIAE et EA)

Procédure

Convocation notifiée à l'opérateur
par lettre écrite (indiquant l'objet
de la convocation)



Entretien préalable au moins 2
jours après la notification

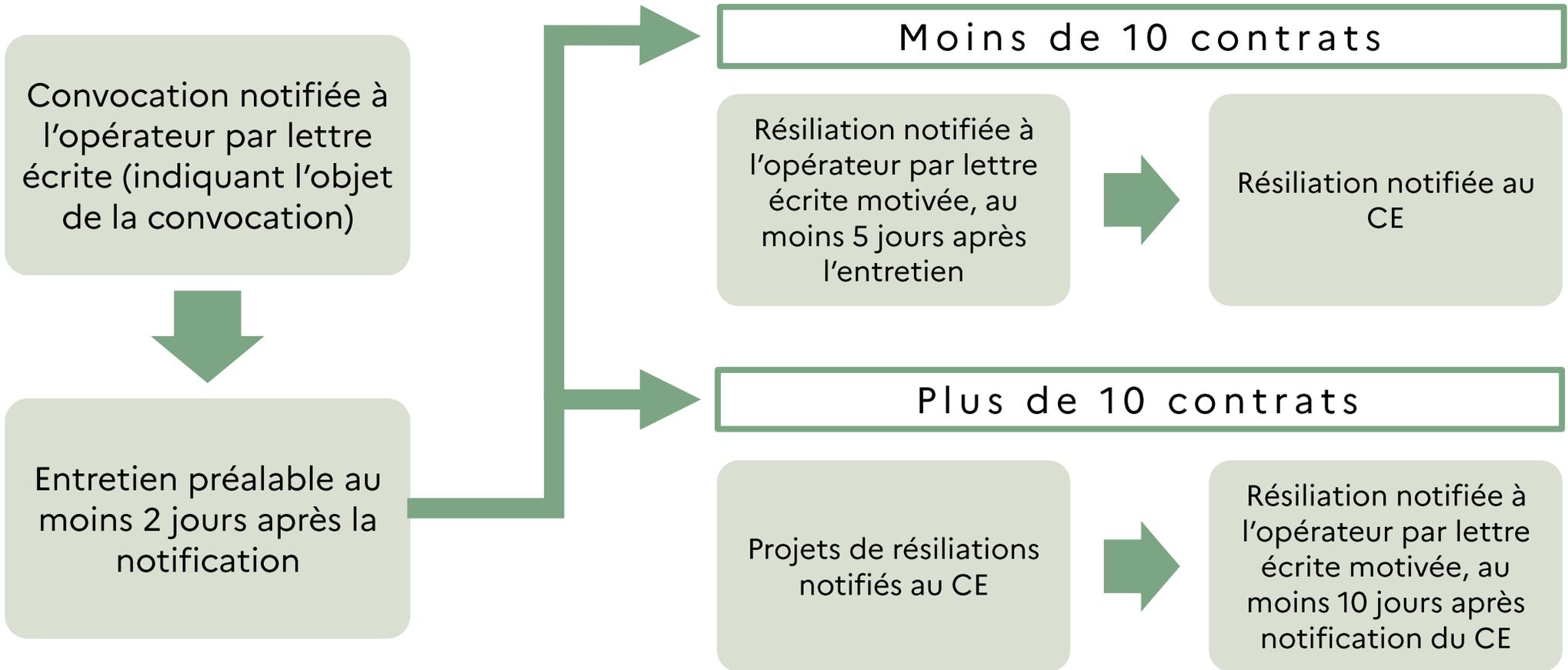


Résiliation notifiée à l'opérateur
par lettre écrite motivée, au moins
1 jour après l'entretien

Fin du contrat d'emploi pénitentiaire



Pour motif économique



Fin du contrat d'emploi pénitentiaire



Autres motifs

A l'initiative de l'opérateur
ou d'un commun accord

Demande écrite
motivée adressée à
l'autre partie

Accord amiable signé
par les deux parties

Lettre de résiliation
anticipée adressée au
donneur d'ordre

Force majeure

Rupture de la
période d'essai



Délai de
prévenance de 24h

Fin de l'affectation ou du classement



Par le chef d'établissement pénitentiaire

Désaffectation

Motif disciplinaire

Fin de la
détention

Transfert définitif
vers un autre
établissement

Cessation de
l'activité (fin du
contrat
d'implantation)

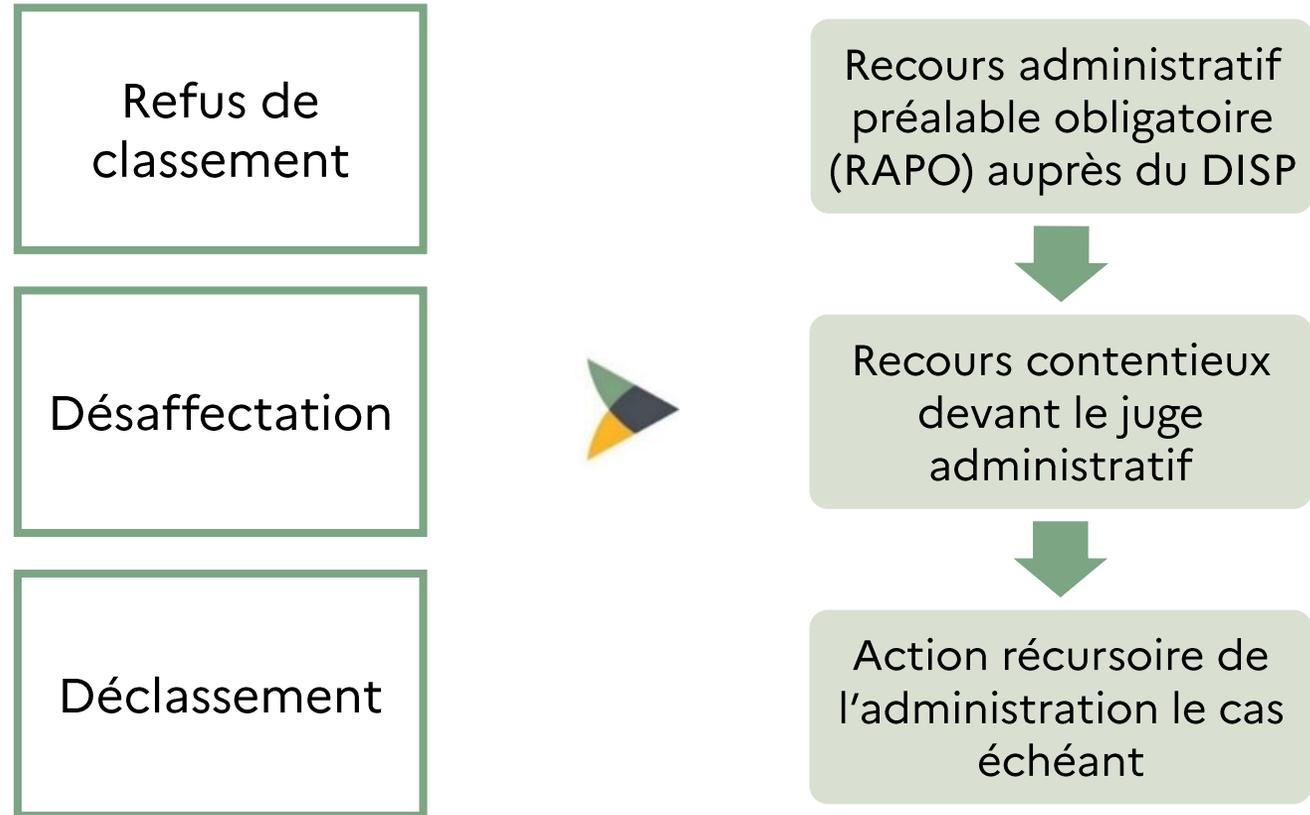
Déclassement

Motif disciplinaire

Recours possibles



Contre les décisions administratives



TRAVAIL À L'EXTÉRIEUR DU DOMAINE
PÉNITENTIAIRE



Nouveau régime de travail à l'extérieur sous surveillance



Placement
extérieur sous
surveillance
en dehors
du domaine
pénitentiaire

Aménagement
de
peine

Information
du
Préfet

Contrat
de
travail

Travail
sur le
domaine
ou aux
abords

Personnes
prévenues:
Autorisation
du juge -
information
du Préfet

Personnes
condamnées :
autorisation du
CE - information
du Préfet.

Contrat
d'emploi
pénitent
iaire

ENTREE EN VIGUEUR A COMPTER DU
DEPLOIEMENT D'OCTAVE
Au plus tard au 1^{er} décembre 2023

Décret d'application de la loi confiance



Organisation du travail

Rémunération

Rappel du principe selon lequel la rémunération ne peut être inférieure aux taux horaires prévus par Décret

- Rémunération mensualisée
- Taux des SMR inchangés

Heures complémentaires et supplémentaires

- Limitées
- Majorées

Organisation du travail

Durée du travail

Encadrement de la durée du travail

- Minimum 10h hebdomadaires
- Maximum 48h hebdomadaires
- Temps partiel ou temps complet (35h hebdomadaires)

Organisation du travail

- Planning d'horaires a minima hebdomadaires (modification possible sous 24h)

Organisation du travail

Régimes du contrat d'emploi pénitentiaire

Régime classique

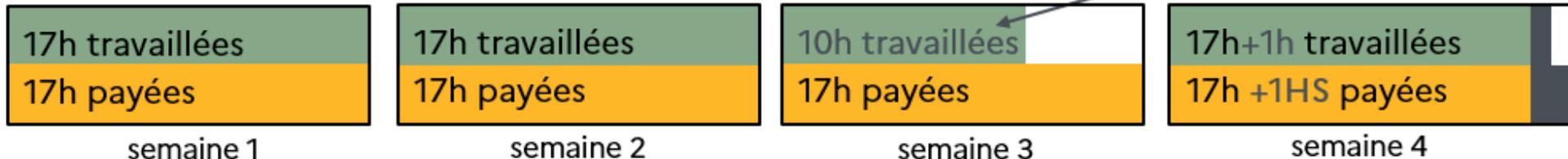
- Volume horaire **fixe** stipulé dans le contrat (10-35h)
- Engagement du donneur d'ordre à rémunérer le travailleur sur la base de ce volume

Exemple



Le donneur d'ordre et la personne détenue concluent un contrat à durée indéterminée « classique » de 17h par semaine, rémunéré à 45% du SMIC

Dans l'hypothèse où l'entreprise n'a pas une activité suffisante à proposer à l'opérateur



Organisation du travail

Régimes du contrat d'emploi pénitentiaire

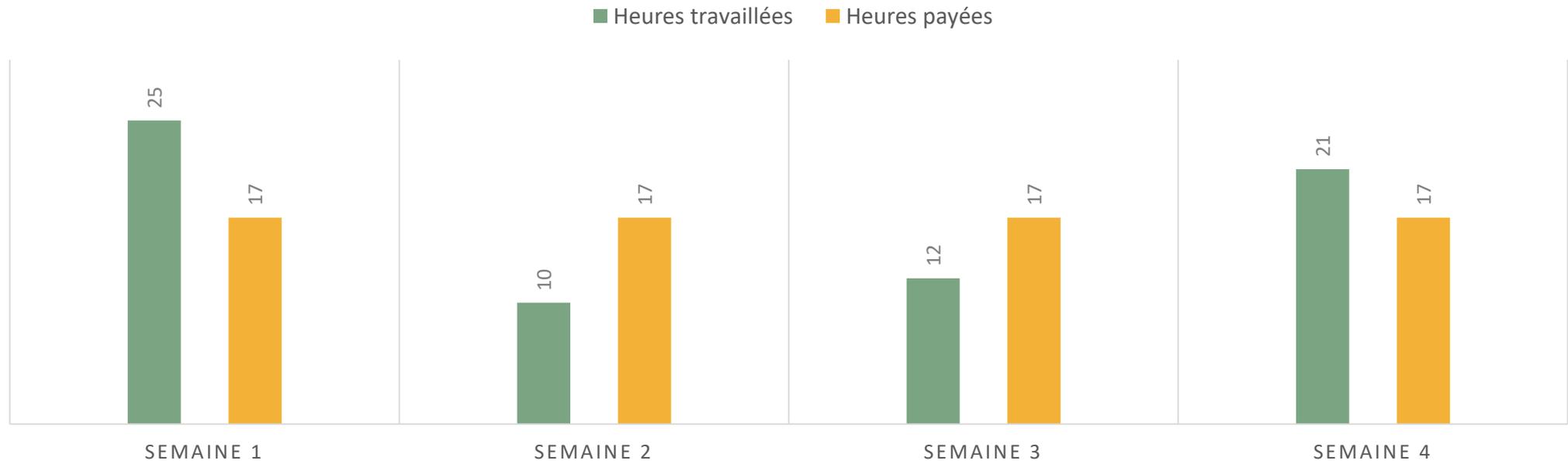
Régime aménageable

- Volume horaire moyen stipulé dans le contrat (10-35h)
- Période de référence supérieure à la semaine stipulée dans le contrat (maximum 52 semaines)
- Engagement du donneur d'ordre à rémunérer le travailleur sur la base de ce volume, des fluctuations étant possibles selon le volume d'activité

Exemple

Le donneur d'ordre et la personne détenue concluent un contrat à durée indéterminée « aménageable » de 17h en moyenne par semaine sur une période de 4 semaines, rémunéré à 45% du SMIC.

PÉRIODE N°1 :

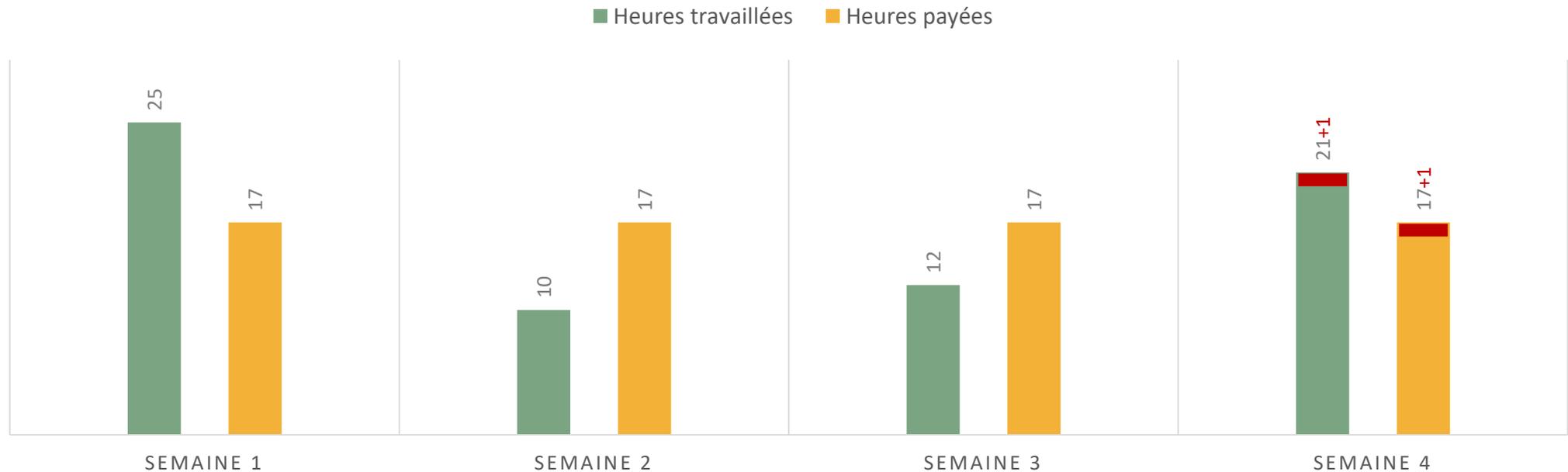


Le travailleur détenu effectue en moyenne la durée prévue par le contrat d'emploi pénitentiaire

Exemple

Le donneur d'ordre et la personne détenue concluent un contrat à durée indéterminée « aménageable » de 17h en moyenne par semaine sur une période de 4 semaines, rémunéré à 45% du SMIC.

PÉRIODE N°2 :

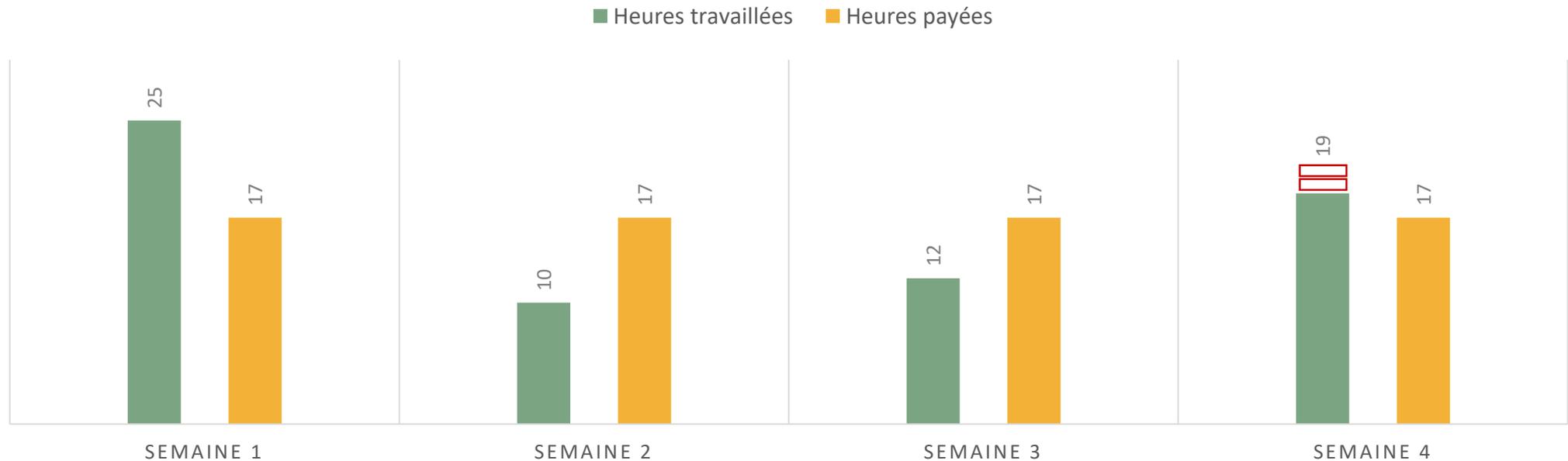


Le travailleur détenu effectue une heure au-delà de la durée prévue : heure complémentaire majorée

Exemple

Le donneur d'ordre et la personne détenue concluent un contrat à durée indéterminée « aménageable » de 17h en moyenne par semaine sur une période de 4 semaines, rémunéré à 45% du SMIC.

PÉRIODE N°3 :



Le travailleur détenu effectue deux heures en-deçà de la durée prévue : aucun effet sur sa rémunération (sauf en cas d'absence, légitime ou non)

ENTREE EN VIGUEUR AU 1^{ER} TRIMESTRE 2023
DROITS SOCIAUX

Habilitation à légiférer par ordonnance



Droits sociaux

Assurance chômage



Avant la réforme

- Pas d'assurance chômage en détention
- Suspension des droits acquis antérieurement à la détention pendant 3 ans, souvent prescrits à la sortie de la détention

Ce qui change

- Suspension allongée des droits acquis antérieurement à la détention
- Prise en compte du travail effectué en détention pour l'ouverture des droits au chômage
- Droits acquis ouverts à la sortie de la détention

Droits sociaux

Assurance vieillesse



Avant la réforme

- Détenus affiliés au régime général de l'assurance vieillesse
- SG : assiette forfaitaire de 67h
→ Un trimestre validé pour 3 mois travaillés
- Production : cotisations patronales et salariales de droit commun
→ Un trimestre validé pour 5 mois travaillés

Ce qui change

- Cotisations patronales prises en charge par l'Etat
- SG : passage à une assiette forfaitaire de 50h
- Production : application de l'assiette forfaitaire de 50h

Droits sociaux

Assurance maladie-maternité-invalidité-décès



Avant la réforme

- Prestations en nature maladie et maternité
- Aucune prestation en espèce

Ce qui change

Ouverture des prestations en espèce pour maternité (indemnités journalières), invalidité et décès

Droits sociaux

Assurance accidents du travail et maladies professionnelles



Avant la réforme

- Prestations en nature
- Rente d'incapacité permanente
- Pas d'indemnités journalières

Ce qui change

- Ouverture des indemnités journalières
- Possibilité de demander un temps partiel à la suite d'un AT/MP

RESTONS EN CONTACT

*Pour toute difficulté liée à l'utilisation du contrat d'emploi pénitentiaire ou à la bonne compréhension de la réforme, n'hésitez pas à contacter l'équipe "réforme" au **01.70.22.81.13** ou sur reforme-travail.atigip@justice.gouv.fr*