

FAQ

Réforme du travail

pénitentiaire

1. QUESTIONS GENERALES	8
<i>Quels sont les nouveaux supports/documents dont les établissements et concessionnaires auront besoin à compter du 1^{er} mai 2022 ?</i>	8
<i>Quels changements dans le rôle du chef de l'établissement pénitentiaire avec la réforme ?.....</i>	8
<i>L'audience arrivant/travail est-elle maintenue ?</i>	8
<i>Une évolution est-elle prévue par la réforme concernant la prise en compte du travail pénitentiaire pour l'octroi de crédits de réduction de peine (CRP) ?</i>	8
<i>Qui est en charge de l'évaluation socio-professionnelle de la personne détenue ?</i>	8
<i>Les donneurs d'ordre privés ont-ils accès à l'évaluation professionnelle de la personne détenue ?.....</i>	8
<i>Comment anticiper le turn-over important en maison d'arrêt avec la nouvelle procédure d'accès au travail ?</i>	9
<i>Le travail en cellule est-il encore possible ?.....</i>	9
<i>Comment est organisé l'accès à WIMI dans les établissements ?.....</i>	9
<i>Existe-t-il un maximum d'heures de formation (20 heures ?) pour une personne détenue qui travaille ?.....</i>	9
<i>Que faire si une personne détenue affectée à un SIAE perd son titre de séjour ?.....</i>	9
<i>NOUVEAU Qu'entend-on par un motif de « bon ordre et sécurité » ?.....</i>	9
2. PROCEDURE DE CLASSEMENT AU TRAVAIL.....	10
▶ DEMANDE DE CLASSEMENT AU TRAVAIL	10
<i>Que désigne la nouvelle notion de classement au travail ? Quelle est la différence avec l'affectation ?</i>	10
<i>Les demandes de classement au travail et d'affectation sur un poste sont-elles distinctes ?.....</i>	10
<i>La situation des personnes détenues sera-t-elle systématiquement étudiée en CPU de classement ?.....</i>	10
<i>Une personne classée au travail, qui perd son numéro d'écrou (évasion lors d'une permission de sortir par exemple) peut-elle conserver le bénéfice de son classement ?</i>	10
<i>Si une personne détenue a été classée au travail en CPU avant le 1^{er} mai 2022, doit-elle repasser en CPU et suivre la nouvelle procédure ?.....</i>	10
▶ COMMISSION PLURIDISCIPLINAIRE UNIQUE (CPU) DE CLASSEMENT	10
<i>La composition de la CPU est-elle modifiée ?.....</i>	10
<i>Un nouveau passage en CPU sera-t-il nécessaire pour la transformation des actes d'engagement en CEP ?</i>	11
<i>Les CPU de régularisation sont-elles toujours autorisées ?.....</i>	11
<i>Des critères d'orientation utiles à la CPU de classement sont-ils prévus par les textes ?</i>	11
<i>Comment s'assurer de la bonne orientation de la personne détenue lors de la CPU sans évaluation socio-professionnelle par un professionnel dédié ?</i>	11
<i>La CPU est-elle liée par la demande de la personne détenue d'être orientée vers un régime de travail en particulier ?</i>	11
<i>Peut-on classer une personne détenue au travail en urgence ?.....</i>	11
<i>Une personne ayant atteint l'âge de la retraite peut-elle travailler en détention ?</i>	11
<i>Les personnes détenues en situation irrégulière peuvent-elles travailler en détention ?</i>	11
<i>Un certificat d'aptitude au travail est-il nécessaire au classement de la personne détenue ?</i>	11
▶ DECISION DE CLASSEMENT	12
<i>Est-il possible d'orienter une personne détenue vers plusieurs régimes de travail ?</i>	12
<i>Une formation rémunérée peut-elle être cumulée avec un CEP ?.....</i>	12
<i>La pratique du classement dit thérapeutique est-elle toujours possible ?</i>	12
<i>La pratique des transferts sur appel à candidature est-elle toujours permise ?</i>	12
<i>Les profils criminels peuvent-ils travailler ?.....</i>	12
<i>L'autorisation du magistrat pour les personnes prévenues au SG est-elle matérialisée par la notice individuelle ?</i>	12
<i>Quelle est la date de classement à inscrire pour les transformations d'AE en CEP ?.....</i>	13

Est-il possible, en cas de transfert d'une personne détenue vers un nouvel établissement, de l'inscrire en CPU (pour faciliter la procédure, qui est moins fluide si l'on doit contacter l'établissement) ? 13
En cas de transfert d'une personne détenue classée en production et au service général dans son établissement d'origine, est-il possible dans l'établissement d'arrivée de ne la classer qu'en production ? 13

3. PROCEDURE D'AFFECTION..... 13

➤ LISTE D'ATTENTE ET MODALITES DE CANDIDATURE SUR UN POSTE 13

Quelles sont les modalités de candidatures des personnes détenues ? 13

Quel type de préfiltre peut être réalisé par l'administration avant de transmettre une candidature au donneur d'ordre ?..... 14

Comment les personnes détenues prennent-elles connaissance des postes ouverts à candidature ?..... 14

Une personne détenue classée au travail peut-elle candidater à plusieurs postes ouverts et passer plusieurs entretiens ?..... 14

La personne détenue peut-elle candidater de manière anonyme ? 14

➤ MODALITES D'ORGANISATION DES ENTRETIENS DE RECRUTEMENT 14

Quelles sont les modalités d'organisation de l'entretien de recrutement ?..... 14

Un délai est-il fixé pour l'organisation des entretiens de recrutement ? 14

Le donneur d'ordre privé peut-il déléguer à l'administration pénitentiaire la conduite des entretiens de recrutement ?..... 14

Un concessionnaire peut-il mener les entretiens de recrutement pour le compte d'un autre concessionnaire ?..... 14

Le donneur d'ordre devra-t-il motiver sa décision en cas d'avis défavorable suite à un entretien ?..... 15

Un donneur d'ordre peut-il proposer la signature d'un CEP à une personne détenue qu'il avait entretenue pour un autre poste ?..... 15

Comment réaliser des entretiens de recrutement lorsque la personne détenue ne parle pas français ?..... 15

➤ AFFECTATION SUR UN POSTE DE TRAVAIL 15

Le critère de l'indigence est-il toujours pris en compte ? 15

Qui décide de l'affectation d'une personne détenue sur un poste de travail ? 15

Quelle est la procédure pour affecter une personne détenue condamnée à un poste de travail sur le domaine ou aux abords de l'établissement pénitentiaire sous le régime du placement extérieur sous surveillance ?..... 15

NOUVEAU *Sous quelles conditions une personne détenue travaillant au service général peut être hébergée dans quartier de semi-liberté (QSL) ou en structure d'accompagnement vers la sortie (SAS) ? ... 16*

Quel accompagnement mettre en place en cas d'échecs successifs aux entretiens professionnels ?..... 16

Comment anticiper les éventuels refus d'affectation par le chef de l'établissement pénitentiaire ou les libérations rapides ?..... 16

Est-il possible de refuser d'affecter une personne détenue pour un motif d'organisation de la détention ? Si la répartition géographique des cellules ne le permet pas, par exemple..... 16

4. CONTRAT D'EMPLOI PENITENTIAIRE (CEP) 16

➤ CONTENU DU CEP 16

Quelle est la différence entre le CEP et l'annexe tripartite ?..... 16

Que faire si le donneur d'ordre privé refuse de signer le CEP ?..... 17

Quelles sont les mentions obligatoires à faire figurer dans le CEP ?..... 17

Les CEP permettent-ils l'anonymat des donneurs d'ordre ou de leurs représentants ?..... 17

Les obligations en matière d'hygiène et de sécurité sont-elles les mêmes en détention et en droit commun ?

Qui fournit les équipements de protection individuelle ?..... 17

<i>Le document unique d'évaluation des risques professionnels doit-il être rédigé par les donneurs d'ordre ?</i>	17
<i>Une fiche de poste doit-elle obligatoirement être annexée au CEP ?</i>	17
<i>Le jour de repos hebdomadaire peut-il prendre la forme de deux demi-journées ?</i>	17
<i>Comment s'organisent les pauses ? Les 20 minutes obligatoires sont-elles inscrites au CEP ? Le donneur d'ordre peut-il décider d'y inscrire une pause plus longue et de ne pas la rémunérer ?</i>	17
<i>Le repos hebdomadaire a-t-il nécessairement lieu le dimanche ?</i>	18
▶ DUREE DETERMINEE OU INDETERMINEE DU CEP ET PERIODE D'ESSAI	18
<i>Quels sont les cas de recours au CEP à durée déterminée ?</i>	18
<i>Le nombre de CEP à durée déterminée est-il limité ?</i>	18
<i>Comment est défini le caractère saisonnier d'un poste dans le cadre d'un CEP à durée déterminée ?</i>	18
<i>Le concessionnaire peut-il proposer à des personnes détenues la signature de CEP à durée déterminée d'une semaine, renouvelés toutes les semaines ?</i>	18
<i>Comment faire pour remplacer une personne détenue absente ?</i>	18
<i>Est-il possible de faire des CEP à durée déterminée de « découverte du travail » pour les mineurs ?</i>	18
<i>Pourquoi les SIAE et EA en détention ne peuvent-elles conclure que des CEP à durée indéterminée et non déterminée comme en droit commun ?</i>	18
<i>Quelle est la durée de la période d'essai ?</i>	19
<i>Quel formalisme doit être respecté pour résilier un CEP pendant la période d'essai ?</i>	19
<i>Lors d'une transformation d'un acte d'engagement en CEP, une période d'essai doit-elle être fixée ?</i>	19
<i>L'adaptation au poste est-elle incluse dans la période d'essai ?</i>	19
<i>Les absences légitimes sont-elles décomptées de la durée de la période d'essai ?</i>	19
<i>Comment est rémunérée la période d'essai ?</i>	19
<i>Comment se définit le « poste technique » permettant le renouvellement de la période d'essai ?</i>	19
▶ GESTION DU CEP	20
<i>Qui est en charge de rédiger les CEP ?</i>	20
<i>Quel numéro de contrat d'emploi pénitentiaire à renseigner dans le formulaire Excel ?</i>	20
<i>La prise de poste peut-elle précéder la signature du CEP ?</i>	20
<i>Il y a 48h pour régulariser le travail en faisant signer le CEP, mais que faire si une personne détenue commence à travailler puis refuse de signer le CEP 24h plus tard ? Comment la payer ?</i>	20
<i>Comment faire si le chef de l'établissement pénitentiaire refuse l'affectation dans les 48h après la prise de poste ?</i>	20
<i>Dans quel outil sera édité et généré le CEP ?</i>	20
<i>Que deviennent les actes unilatéraux d'engagement à partir du 1^{er} mai 2022 ?</i>	21
<i>De nouveaux CEP devront-ils être signés en GD lors de l'arrivée d>IDEX ?</i>	21
<i>Une personne détenue peut-elle signer plusieurs CEP sur la même période ?</i>	21
<i>Etant donné qu'une personne détenue ne peut signer qu'un seul CEP à la fois, comment gérer les postes mutualisés entre plusieurs donneurs d'ordre (ex. caristes) ?</i>	21
<i>Les personnes détenues sont-elles considérées comme des salariés du donneur d'ordre privé ?</i>	21
<i>Qui est donneur d'ordre au service général en gestion déléguée ?</i>	21
<i>Les postes d'auxiliaires polyvalents peuvent-ils perdurer ?</i>	21
<i>Un changement de poste entraîne-t-il nécessairement la signature d'un nouveau CEP ? Ainsi qu'une nouvelle période d'essai ?</i>	21
<i>Pendant combien de temps sont conservés les CEP en papier ?</i>	22

5. VIE DU CEP 22

▶ TEMPS DE TRAVAIL – AU DEPLOIEMENT DU SI PAIE OCTAVE	22
<i>Comment procéder pour intégrer les dispositions complémentaires, notamment relatives au temps de travail, dans les CEP au moment du déploiement du SI Paie Octave ?</i>	22
<i>Comment s'organise la gestion du temps de travail et des absences ?</i>	22
<i>Comment définir le temps de travail effectif ?</i>	22

Quelle est la différence entre les heures supplémentaires et complémentaires ?	22
A quelle périodicité le planning de travail doit-il être fourni ?	22
Des plages horaires fractionnées peuvent-elles être mises en place sur une même journée ?	22
Quel est le régime de CEP le plus flexible ?	23
En régime aménageable, à quel moment a lieu le paiement des heures supplémentaires ou complémentaires ?	23
Comment faire face à une augmentation imprévue de la charge de travail ?	23
Les CEP en remplacement d'une personne détenue absente ou le travail occasionnel doivent-ils prévoir une durée de travail de minimum 10h hebdomadaires ?	23
Comment garantir un poste d'une durée de 10h par semaine pour certaines activités qui ne sont réalisés que sur demande ? Exemple : poste de coiffeur au service général.	23
▶ REMUNERATION	23
Quelle est la rémunération du travail des personnes détenues ?	24
Faut-il faire un avenant au CEP lorsque le montant du SMR, et donc des cotisations, est modifié ?	24
Comment se déroule la facturation du travail pénitentiaire en production ?	24
Les absences sont-elles rémunérées ?	24
Les personnes détenues doivent-elles fournir un justificatif pour chaque absence ?	24
Lorsque l'atelier ne peut pas être ouvert du fait de l'administration (par exemple manque de ressources humaines pour effectuer les mouvements), la personne détenue est-elle rémunérée ?	24
Les primes sont-elles obligatoires ?	24
Les primes sont-elles exonérées de charges sociales ?	25

6. SUSPENSION DE LA RELATION DE TRAVAIL..... 25

▶ SUSPENSION DU CEP	25
Quels sont les justificatifs à fournir par le donneur d'ordre pour motiver une suspension de CEP pour baisse temporaire de l'activité ?	25
Un donneur d'ordre peut-il envisager la « mise à pied » d'un opérateur en cas de faute de ce dernier ? ...	25
Quel est le délai à respecter avant de suspendre les CEP pour baisse temporaire de l'activité ? La personne détenue est-elle rémunérée pendant cette période ?	25
Comment faire face à une baisse imprévue de la charge de travail ?	25
La suspension de trois mois pour baisse temporaire de l'activité peut-elle être fractionnée ?	26
La durée d'une suspension de CEP pour baisse temporaire de l'activité peut-elle être raccourcie ?	26
▶ SUSPENSION DE L'AFFECTATION	26
Pour quels motifs le chef de l'établissement pénitentiaire peut-il suspendre l'affectation d'une personne détenue ?	26
A quoi correspond une suspension totale ou partielle de l'activité en détention ?	26
NOUVEAU L'affectation peut-elle être suspendue pour motif de bon ordre et sécurité lorsque la personne détenue se présente à l'atelier sans équipement de sécurité ?	26
NOUVEAU Peut-on préférer une notification collective en cas de suspension de l'activité par le chef de l'établissement pénitentiaire si un grand nombre d'opérateurs est concerné ?	26
Peut-on suspendre la relation de travail pour suivre une formation ?	27
La personne détenue dont l'affectation est suspendue peut-elle être affectée sur un autre poste ? Ou en formation professionnelle ?	27
La période de suspension d'affectation conservatoire dans l'attente d'une commission de discipline s'impute-t-elle sur la suspension du classement prise à titre de sanction ?	27
Comment mesurer la « durée proportionnée » de la suspension de l'affectation pour motif de bon ordre et de sécurité ?	27
Est-ce que la suspension de l'affectation à titre conservatoire s'applique même si l'incident ne s'est pas déroulé sur le lieu ou pendant les horaires de travail ?	27

7. FIN DE LA RELATION DE TRAVAIL.....	27
▶ RESILIATION DU CEP	27
<i>Qui peut résilier le CEP ?.....</i>	27
<i>Le chef de l'établissement pénitentiaire peut-il s'opposer à une résiliation du CEP ?.....</i>	28
<i>Le donneur d'ordre privé peut-il résilier le contrat d'emploi pénitentiaire pour un motif disciplinaire ?.....</i>	28
<i>Quels sont les délais dans la procédure de résiliation du CEP ?.....</i>	28
<i>Dans le cadre des entretiens préalables à la résiliation du CEP, la présence d'un agent pénitentiaire en plus du représentant du donneur d'ordre est-elle possible ?.....</i>	28
NOUVEAU <i>Si la personne détenue ne se présente pas à un entretien préalable, que se passe-t-il ?.....</i>	28
<i>La personne détenue continue-t-elle à travailler et à être rémunérée pendant la durée des procédures de résiliation ou de suspension de son CEP ?.....</i>	29
<i>Lorsque le donneur d'ordre met fin à un CEP, doit-il communiquer ses motivations à l'administration pénitentiaire, notamment pour un motif d'insuffisance professionnelle ?.....</i>	29
<i>L'insuffisance professionnelle peut-elle être caractérisée par un manque de savoir-être ?.....</i>	29
<i>La personne détenue peut-elle venir avec son avocat lors de l'entretien préalable ?.....</i>	29
<i>Lorsque le donneur d'ordre met fin à un contrat, l'AP peut-elle obtenir des détails précis sur le motif de résiliation de CEP ?.....</i>	29
▶ FIN DE L'AFFECTATION	29
<i>Qui peut mettre fin à l'affectation d'une personne détenue ?.....</i>	29
<i>Quelle est la différence entre fin de l'affectation et déclassement ?.....</i>	30
<i>En cas de fin de l'affectation, la personne détenue continue-t-elle de percevoir une rémunération du fait de son classement ?.....</i>	30
<i>Lorsque la personne voit son affectation prendre fin pour un transfert courte durée (exemple CNE, UHSA, transfert QD), qu'en est-il au retour de la personne détenue ?.....</i>	30
▶ DECLASSEMENT	30
<i>Quelle est la procédure pour un déclassement ?.....</i>	30
<i>La procédure du L. 122-1 existe-t-elle toujours ? La personne détenue peut-elle être représentée par un avocat ?.....</i>	30
<i>Quelles sanctions peuvent être prises concernant le travail de la personne détenue à l'issue d'une procédure disciplinaire ?.....</i>	31
<i>Les circonstances dans lesquelles la personne détenue a commis une faute sont-elles prises en compte pour prononcer une sanction à l'issue de la procédure disciplinaire ?.....</i>	31
<i>L'affectation de la personne détenue peut-elle être suspendue à titre conservatoire ?.....</i>	31
<i>Une personne détenue déclassée peut-elle de nouveau travailler ?.....</i>	31
<i>Une personne détenue peut-elle demander à être déclassée ?.....</i>	31
<i>Un mineur peut-il être déclassé pour motif disciplinaire ?.....</i>	31
8. CONTRAT D'IMPLANTATION.....	31
<i>Quel est le contenu du contrat d'implantation, qui remplace le contrat de concession ?.....</i>	31
<i>Comment sont traités les congés annuels des entreprises ?.....</i>	32
<i>Les congés annuels des donneurs d'ordre privés peuvent-ils être exprimés en nombre de jours dans l'année sans indiquer de manière précise la répartition des semaines ?.....</i>	32
<i>A quelle date prennent effet les nouveaux contrats d'implantation ?.....</i>	32
<i>Est-il possible de faire un avenant au contrat d'implantation ?.....</i>	32
<i>Une suspension du contrat d'implantation est-elle possible ?.....</i>	32
<i>Faut-il conclure un contrat d'implantation avec le service de l'emploi pénitentiaire (SEP) ?.....</i>	32
<i>La DISP signe-t-elle toujours les contrats d'implantation ?.....</i>	32
<i>Faut-il refaire signer les contrats d'implantation en cas de changements de chef d'établissement ?.....</i>	32

<i>Dans le cas des PPP, il n'y a pas de contrats de concession mais des accords avec chaque DISP. Faut-il que ces accords soient formalisés sur le même format que les contrats d'implantation ?</i>	33
<i>Est-il possible de recourir à un bon de commande de main d'œuvre pénale (notamment pour réaliser les travaux au sein d'un établissement pénitentiaire) ?</i>	33

9. VOIES DE RECOURS..... 33

<i>Quelles sont les décisions susceptibles de recours ?</i>	33
<i>Un recours est-il ouvert à l'encontre de la décision de suspension de l'affectation ?</i>	33
<i>Qui gère le contentieux ?</i>	33
<i>Qu'est-ce qu'un RAPO ?</i>	33
<i>Quel sera le délai de traitement des RAPO ?</i>	33
<i>Si le directeur interrégional des services pénitentiaires annule une décision de fin d'affectation ou de déclassement à l'issue du RAPO, le concessionnaire doit-il réintégrer la personne détenue et l'indemniser pour la période non travaillée ?</i>	34
<i>En cas de recours, est-ce que c'est toujours la personne détenue qui paye les frais d'avocat ?</i>	34

10. ORDONNANCE – ENTREE EN VIGUEUR AU 1^{ER} TRIMESTRE 2023 34

<i>NOUVEAU Quels sont les accidents pris en compte dans le risque accidents du travail et maladies professionnelles ?</i>	34
<i>Quand seront applicables les mesures sur les accidents de travail et les maladies professionnelles ?</i>	34
<i>Qui doit déclarer les accidents du travail (document Cerfa) ?</i>	34
<i>Le médecin du travail délivrera-t-il des certificats d'aptitude au poste ?</i>	34
<i>Quelles sont les règles applicables concernant le congé maternité ?</i>	35
<i>Qui prendra en charge les cotisations patronales des assurances chômage et vieillesse ?</i>	35
<i>NOUVEAU Les dispositions relatives aux droits sociaux auront-elles un effet rétroactif sur les CEP signés en 2022 ?</i>	35
<i>Est-ce que les personnes détenues bénéficieront de congés payés ?</i>	35

1. Questions générales

Quels sont les nouveaux supports/documents dont les établissements et concessionnaires auront besoin à compter du 1^{er} mai 2022 ?

Tous les supports nécessaires sont fournis dans un [kit établissements](#) et un kit donneur d'ordre en production.

Quels changements dans le rôle du chef de l'établissement pénitentiaire avec la réforme ?

Il a un rôle essentiel : il continue de présider la commission pluridisciplinaire unique (CPU) de classement, prend ou non la décision de classement, d'affectation, de suspension ou fin de l'affectation et de déclasserment. Il conserve le pouvoir disciplinaire. Il contrôle la bonne application des nouvelles procédures.

L'audience arrivant/travail est-elle maintenue ?

Le parcours arrivant n'est pas impacté par la réforme.

Une évolution est-elle prévue par la réforme concernant la prise en compte du travail pénitentiaire pour l'octroi de crédits de réduction de peine (CRP) ?

La réforme ne traite pas de l'impact du travail sur les CRP. Cela étant, [l'article 721 du code de procédure pénale](#) tel que modifié par la loi pour la confiance dans l'institution judiciaire du 22 décembre 2021 prévoit que « les efforts sérieux de réinsertion sont appréciés en tenant compte notamment (..) de l'exercice d'une activité de travail ». C'est donc bien l'affectation sur un poste de travail qui est prise en compte pour l'octroi de CRP. Le juge peut toutefois tenir compte des efforts de la personne détenue pour accéder au travail avant affectation (demande de classement, classement, candidatures, entretiens éventuel etc.). Cela relève du choix du JAP localement.

Qui est en charge de l'évaluation socio-professionnelle de la personne détenue ?

Le dispositif de bilan socio-professionnel ne fait pas partie de la réforme du travail pénitentiaire. Il est en cours de construction et sera généralisé au cours de l'année 2023. Cette évaluation viendra s'ajouter à l'audience réalisée par le CPIP dans le cadre du parcours arrivant.

Les donneurs d'ordre privés ont-ils accès à l'évaluation professionnelle de la personne détenue ?

Les donneurs d'ordre privés peuvent être conviés en CPU de classement. Il est préconisé que des échanges d'informations puissent avoir lieu pour faciliter le recrutement. Le dispositif de bilan socio-professionnel ne fait pas partie de la réforme du travail pénitentiaire. Il est en cours de construction et sera généralisé au cours de l'année 2023. L'accès des donneurs d'ordre à cette évaluation sera dépendant du contenu qui sera donné à cette évaluation ce n'est donc pas arbitré.

Comment anticiper le **turn-over important en maison d'arrêt** avec la nouvelle procédure **d'accès au travail** ?

Il est 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. Par ailleurs, la constitution d'un vivier propre à chaque donneur d'ordre permet également d'anticiper les résiliations de CEP. Enfin, la signature du **contrat d'emploi pénitentiaire (CEP)** peut intervenir dans un délai de deux jours ouvrables après la prise de poste.

Le travail en cellule est-il encore possible ?

Le travail en cellule n'est pas autorisé.

Comment est organisé l'accès à WIMI dans les établissements ?

Un accès par établissement est ouvert, aux cadres référents travail. Si l'identité et le mail de la personne référente en établissement doivent être modifiés, il est nécessaire de contacter l'ATIGIP.

Existe-t-il un maximum **d'heures de formation (20 heures ?)** pour une personne détenue qui travaille ?

Il n'existe pas de nombre d'heures maximum de formation pour une personne détenue qui travaille. Toutefois, il faut s'assurer que le cumul des heures de travail et de formation soit soutenable sur le long terme pour la personne détenue de manière à éviter des abandons de poste et de formation. Cela doit faire l'objet d'un échange avec lui.

Que faire si une personne détenue affectée à un SIAE perd son titre de séjour ?

Il convient de s'assurer de la situation régulière de la personne détenue pendant toute la durée du parcours en SIAE. Ainsi, l'expiration ou le non-renouvellement du titre de séjour rend impossible la poursuite de l'activité en SIAE et il convient dans ce cas pour la SIAE de résilier le CEP de la personne détenue concernée.

NOUVEAU Qu'entend-on par un motif de « bon ordre et sécurité » ?

Une décision (de refus de classement ou d'affectation et de suspension de l'affectation) fondée sur un motif de bon ordre et sécurité participe à l'objectif de valeur constitutionnelle de « *sauvegarde de l'ordre public et des finalités qui sont assignées à l'exécution des peines privatives de liberté* » ([Décision QPC n° 2015-485 du 25 septembre 2015](#)). Une telle décision doit :

- Etre motivée en droit par le maintien de l'ordre public et de la sécurité de l'établissement ou de la protection de la sécurité des personnes ou de la prévention des infractions (article L. 6 du code pénitentiaire) ;
- Etre motivée en fait et fondée sur des éléments de preuve concrets ; et
- Etre proportionnée à l'objectif poursuivi et strictement limitée dans le temps au regard des circonstances.

2. Procédure de classement au travail

► Demande de classement au travail

Que désigne la nouvelle notion de classement au travail ? Quelle est la différence avec **l'affectation** ?

Le classement au travail est à compter du 1^{er} mai 2022 une autorisation à travailler, permettant à la personne détenue de candidater sur des postes de travail selon le ou les régimes précisés (service général, production, SIAE et/ou EA). **L'affectation de la personne détenue correspond** quant à elle à la prise de poste effective, matérialisée par la signature du CEP.

Les demandes de classement au travail et d'affectation sur un poste sont-elles distinctes ?

Un formulaire de demande de classement est fourni dans le [kit établissements](#). La demande d'affectation correspond à la candidature de la personne détenue sur un poste de travail, **aucun formalisme n'est imposé.**

La situation des personnes détenues sera-t-elle systématiquement étudiée en CPU de classement ?

Seule la situation des personnes détenues ayant fait une demande de classement sera étudiée en CPU de classement.

Une personne classée au travail, qui perd son numéro **d'écrou (évasion lors d'une permission** de sortir par exemple) peut-elle conserver le bénéfice de son classement ?

Tout nouveau numéro d'écrou nécessite la formulation d'une demande de classement au travail à l'exception des cas de transferts entre établissement ou d'hospitalisations/transferts temporaires entraînant un nouvel écrou au retour de l'établissement. Il faut alors simplement reclasser la personne dans GENESIS.

Si une personne détenue a été classée au travail en CPU avant le 1^{er} mai 2022, doit-elle repasser en CPU et suivre la nouvelle procédure ?

Si la personne détenue avait été classée avant le 1^{er} mai, elle ne repasse pas en CPU. Toutefois, **la nouvelle procédure de recrutement s'applique et elle doit signer un CEP, et non plus un AE.**

► Commission pluridisciplinaire unique (CPU) de classement

La composition de la CPU est-elle modifiée ?

Les membres de la CPU ne changent pas. Toutefois, il est préconisé par circulaire relative au travail des personnes détenues de convier les intervenants extérieurs intéressés : concessionnaires, service de l'emploi pénitentiaire, gestionnaire délégué, représentant de la SIAE ou de l'entreprise adaptée.

Un nouveau passage en CPU sera-t-il nécessaire pour la transformation des actes **d'engagement en CEP** ?

Les actes d'engagement existants seront progressivement transformés en CEP, entre le 1^{er} mai 2022 et le 31 décembre 2022 sans qu'un passage en CPU de classement ne soit nécessaire.

Les CPU de régularisation sont-elles toujours autorisées ?

La régularisation du classement au travail n'est plus possible, ce dernier étant une autorisation à travailler. En revanche, la signature du CEP peut intervenir dans un délai de deux jours ouvrables après la prise de poste ([article R. 412-19 du code pénitentiaire](#)).

Des critères d'orientation utiles à la CPU de classement sont-ils prévus par les textes ?

La [note de cadrage](#) relative au travail des personnes détenues préconise divers critères d'orientation d'une personne détenue vers le ou les régimes de travail adapté(s).

Comment s'assurer de la bonne orientation de la personne détenue lors de la CPU sans évaluation socio-professionnelle par un professionnel dédié ?

Les éléments d'orientation sont issus des entretiens du processus arrivant. Le CPIP recueille par ailleurs des éléments de profil et des éléments socio-professionnels sur la personne détenue intéressée **qu'il doit pouvoir partager dans le cadre de la CPU.**

La CPU est-elle liée par la demande **de la personne détenue d'être orientée vers un régime de** travail en particulier ?

Le chef de l'établissement pénitentiaire prend une décision de classement en tenant compte du souhait exprimé par la personne détenue, des avis exprimés par les membres de la CPU et des critères d'orientation précisés par la circulaire relative au travail des personnes détenues. **Il faut donc des critères objectifs pour s'éloigner de la volonté de la personne détenue (risque sécuritaire, pas l'âge requis pour l'apprentissage, pas de titre d'identité pour les SIAE etc.)**

Peut-on classer une personne détenue au travail en urgence ?

En cas d'urgence, une CPU de classement dite extraordinaire peut être organisée. Il s'agit d'une procédure écrite de recueil des avis des membres de la CPU suivie d'une décision du chef de l'établissement pénitentiaire inscrite dans GENESIS.

Une personne ayant atteint l'âge de la retraite peut-elle travailler en détention ?

L'âge de la personne détenue n'est pas un motif de refus de classement.

Les personnes détenues en situation irrégulière peuvent-elles travailler en détention ?

A l'exception des SIAE et des EA, la situation régulière ou irrégulière de la personne détenue n'est pas prise en compte pour l'accès au travail en détention.

Un certificat **d'aptitude au travail est-il** nécessaire au classement de la personne détenue ?

La médecine du travail n'intervient pas en détention à ce jour. Aucun certificat d'aptitude au travail n'est exigé, pour la demande de classement ou d'affectation. Ce critère ne peut pas être un motif de refus. Un travail interministériel est en cours afin de déterminer les modalités d'intervention d'une médecine du travail.

► Décision de classement

Est-il possible d'orienter une personne détenue vers plusieurs régimes de travail ?

La décision de classement au travail peut autoriser la personne détenue à candidater sur plusieurs régimes : service général, SEP, concession, SIAE, EA.

Une formation rémunérée peut-elle être cumulée avec un CEP ?

C'est tout à fait possible, en fonction de l'organisation du temps de travail et du temps de formation en établissement. Il est alors nécessaire que lors de la CPU la personne détenue soit classée au travail et classée en formation.

La pratique du classement dit thérapeutique est-elle toujours possible ?

Il n'est plus possible d'imposer des classements thérapeutiques aux donneurs d'ordre. Les personnes détenues concernées doivent être orientées vers des SIAE, des EA et des ESAT à compter de 2023. Si aucune de ces structures n'est implantée dans l'établissement, ces personnes doivent être affectées prioritairement sur un poste du service général.

La pratique des transferts sur appel à candidature est-elle toujours permise ?

Cette pratique est encouragée et sera facilitée par la mise en place d'iPRO 360°. En cas de transfert, la personne détenue classée au travail concerne par ailleurs le bénéfice de ce classement, sauf motif de bon ordre et de sécurité.

Les profils criminels peuvent-ils travailler ?

Aucun autre critère que celui du bon ordre, de la sécurité et de la prévention des infractions ne justifie un refus de classement. Par conséquent, les personnes détenues prévenues ou condamnées pour un crime peuvent, par principe, être classées au travail. Cela ne nécessite pas une autorisation de la DISP. En revanche, le chef de l'établissement pénitentiaire peut, au regard des risques de dangerosité de la personne l'exclure de certains postes comme la cuisine ou exclure les personnes suspectées de trafic de postes permettant une liberté de circulation (ex : auxi d'étage). Pour les DPS comme pour toute personne détenue, il faut justifier d'un motif de bon ordre et de sécurité autre que le simple fait qu'ils soient DPS pour refuser de les classer au travail.

L'autorisation du magistrat pour les personnes prévenues au SG est-elle matérialisée par la notice individuelle ?

Si le magistrat interdit l'accès au service général dans la notice individuelle des personnes détenues, la CPU de classement devra orienter la personne intéressée vers la production. L'avis mentionné sur certains postes sera ensuite pris en compte lors de l'affectation.

Quelle est la date de classement à inscrire pour les transformations d'AE en CEP ?

La date à inscrire est celle de la CPU originelle ayant permis la signature de l'AE.

Est-il possible, en cas de transfert d'une personne détenue vers un nouvel établissement, de l'inscrire en CPU (pour faciliter la procédure, qui est moins fluide si l'on doit contacter l'établissement) ?

Le bénéfice du classement doit être conservé par la personne détenue en cas de transfert définitif ([articles L. 412-16 et D. 412-13 du code pénitentiaire](#)) sauf s'il existe un motif de bon ordre ou de sécurité (exemple : transfert disciplinaire). Ainsi, cette dernière doit être placée à son arrivée sur la liste d'attente correspondant au(x) régime(s) vers lesquels elle a été orientée. Le passage en CPU n'est possible que si la personne détenue était classée sur des régimes qui n'existent pas au sein de son, nouvel établissement (exemple : SEP, SIAE, EA).

En cas de transfert d'une personne détenue classée en production et au service général dans son établissement d'origine, est-il possible dans l'établissement d'arrivée de ne la classer qu'en production ?

En cas de transfert définitif, la personne détenue conserve le bénéfice du classement au travail préalablement obtenu dans l'établissement de départ, sauf motif de bon ordre et de sécurité. En l'absence d'un tel motif, il n'est donc pas possible qu'une personne détenue transférée soit classée seulement dans une partie des régimes qui lui étaient autorisés dans son établissement d'origine, à moins qu'un des régimes n'existe pas dans l'établissement de destination (ex. SIAE, EA...).

3. Procédure d'affectation

► Liste d'attente et modalités de candidature sur un poste

Quelles sont les modalités de candidatures des personnes détenues ?

Les candidatures sont réalisées par une démarche active des personnes détenues ou, dans les maisons d'arrêt, par une transmission par l'établissement de profils qui paraissent adaptés (au minimum trois dossiers transmis par fiche de poste). Elles peuvent être accompagnées de CV et lettres de motivations ou autres éléments à l'appui des compétences, permettant aux donneurs d'ordre de choisir les personnes détenues qu'il souhaite recevoir en entretien. L'entretien est obligatoire pour le recrutement d'une personne détenue. Les modalités de candidature doivent être déterminées avec le donneur d'ordre et ne peuvent être imposées par l'administration pénitentiaire seule.

Quel type de préfiltre peut être réalisé par l'administration avant de transmettre une candidature au donneur d'ordre ?

Tout d'abord, le préfiltre ne peut être réalisé par l'administration qu'à la demande du donneur d'ordre. Ensuite, ce préfiltre doit porter sur des critères liés au recrutement sur le poste (le donneur d'ordre souhaite des lettres de motivation, compétences particulières et autres), ou éventuellement à la durée de l'activité (une fin de peine proche peut être précisée à la demande du donneur d'ordre), mais en aucun cas la date de libération ou autre information pénale plus précise.

Comment les personnes détenues prennent-elles connaissance des postes ouverts à candidature ?

Les postes ouverts à candidature sont portés à la connaissance des personnes détenues par voie d'affichage ou tout autre moyen adapté en établissement (ex : CVI).

Une personne détenue classée au travail peut-elle candidater à plusieurs postes ouverts et passer plusieurs entretiens ?

Une personne détenue peut candidater et passer autant d'entretiens qu'il y a de postes disponibles.

La personne détenue peut-elle candidater de manière anonyme ?

L'anonymisation des candidatures n'est pas permise.

➤ Modalités d'organisation des entretiens de recrutement

Quelles sont les modalités d'organisation de l'entretien de recrutement ?

Les entretiens pourront être organisés en présentiel, par visioconférence ou par téléphone, et pourront être individuels ou collectifs. Leur contenu est laissé à l'appréciation du donneur d'ordre. En cas de besoin, le kit établissement contient un guide d'entretien professionnel.

Un délai est-il fixé pour l'organisation des entretiens de recrutement ?

Aucun délai n'est imposé, l'intérêt du donneur d'ordre étant de pourvoir le poste rapidement.

Le donneur d'ordre privé peut-il déléguer à l'administration pénitentiaire la conduite des entretiens de recrutement ?

La conduite des entretiens ne peut être déléguée à l'administration pénitentiaire et sont réalisés par le donneur d'ordre ou l'un de ses représentants. Il peut également être délégué à un autre concessionnaire présent dans l'établissement. La présence d'un personnel de l'administration pénitentiaire est possible pour des questions de sécurité.

Un concessionnaire peut-il mener les entretiens de recrutement pour le compte d'un autre concessionnaire ?

Il est en effet possible pour un concessionnaire de déléguer un entretien à un autre concessionnaire. Toutefois, ils ne peuvent en aucun cas être délégués à un membre de l'administration pénitentiaire, même dans son rôle de donneur d'ordre au service général.

Le donneur d'ordre devra-t-il motiver sa décision en cas d'avis défavorable suite à un entretien ?

A l'issue des entretiens de recrutement, le donneur d'ordre fait part de son ou de ses choix dans un formulaire qui répertorie les candidats par ordre de préférence disponible dans le kit donneurs d'ordre. Il n'a aucune obligation de justifier ce choix, mais peut s'entretenir avec le RLT afin d'encourager la réorientation de la personne détenue le cas échéant. Il peut également transmettre une lettre de regret à la personne détenue.

Un donneur d'ordre peut-il proposer la signature d'un CEP à une personne détenue qu'il avait entretenue pour un autre poste ?

Dès lors que le donneur d'ordre a reçu la personne détenue en entretien de recrutement, il peut lui proposer tout poste de travail disponible.

Comment réaliser des entretiens de recrutement lorsque la personne détenue ne parle pas français ?

Un marché public national d'interprétariat est en cours de validation. Il devrait être possible de procéder à des traductions par téléphone sur bon de commande de l'administration pénitentiaire.

➤ Affectation sur un poste de travail

Le critère de l'indigence est-il toujours pris en compte ?

Les personnes indigentes sont prioritaires au service général. A compétence égale, les personnes détenues indigentes sont également prioritaires en production.

Qui décide de l'affectation d'une personne détenue sur un poste de travail ?

Le donneur d'ordre, à l'issue de l'entretien, choisit la personne détenue qu'il souhaite recruter. La signature du CEP formalise la décision d'affectation. Le chef de l'établissement pénitentiaire ne peut s'y opposer que pour des motifs de bon ordre et de sécurité, et prend alors une décision de refus d'affectation (disponible dans le [kit établissements](#)).

Quelle est la procédure pour affecter une personne détenue condamnée à un poste de travail **sur le domaine ou aux abords de l'établissement pénitentiaire sous le régime du placement extérieur** sous surveillance ?

Il ne s'agit plus de placement extérieur mais d'un nouveau dispositif de travail extérieur. L'affectation sur un poste de travail à l'extérieur est permise sur autorisation du chef de l'établissement pénitentiaire ([article D. 412-73 du code pénitentiaire](#)), qui doit par ailleurs informer le préfet de département et l'autorité judiciaire en charge du suivi de la personne

détenue. Pour les personnes prévenues, une telle affectation reste subordonnée à l'autorisation du magistrat en charge du dossier. Le régime du placement extérieur (avec ou sans surveillance et impliquant l'application du code du travail) s'applique quant à lui lorsque la totalité du travail s'effectue en dehors du domaine pénitentiaire ou de ses abords immédiats.

NOUVEAU Sous quelles conditions une personne détenue travaillant au service général peut être hébergée dans quartier de semi-liberté (QSL) ou en structure d'accompagnement vers la sortie (SAS) ?

Les personnes détenues auxiliaires peuvent être hébergées en QSL même s'ils ne bénéficient d'aucun aménagement de peine. Pour être hébergé en SAS en revanche, il est nécessaire de respecter les critères précisés par la doctrine SAS le [décret n° 2022-339 du 10 mars 2022](#), soit avoir un reliquat de peine inférieur à deux ans ou faire l'objet d'une mesure de semi-liberté ou de placement extérieur.

Quel accompagnement mettre en place en cas d'échecs successifs aux entretiens professionnels ?

Si les personnes détenues font face à plusieurs refus, il est préconisé de réétudier leur situation en collaboration avec le SPIP et éventuellement de leur proposer une orientation vers le PPAIP, une mise à niveau ou une formation par exemple. La situation de ces personnes peut également être étudiée dans des instances pluridisciplinaires telles que les CPU ou les comités locaux de l'insertion professionnelle.

Comment anticiper les éventuels refus d'affectation par le chef de l'établissement pénitentiaire ou les libérations rapides ?

A l'issue des entretiens de recrutement, le concessionnaire pourra classer ses choix par ordre de préférence et ainsi se constituer un vivier pour pallier à tout départ. Par ailleurs, dans la mesure du possible, les freins à l'affectation auront été relevés en amont et spécifiés par l'administration pénitentiaire avant la transmission des candidatures aux donneurs d'ordre au regard de critères liés à la détention, au travers d'observations sur la liste d'attente (incompatibilité entre personnes détenues, interdiction d'utilisation de certains outils, sortie prochaine).

Est-il possible de refuser **d'affecter une personne détenue pour un motif d'organisation de la détention** ? Si la répartition géographique des cellules ne le permet pas, par exemple.

L'organisation de la détention n'est pas un motif de bon ordre et de sécurité. Il n'est donc pas possible de refuser une affectation pour ce motif.

4. Contrat d'emploi pénitentiaire (CEP)

➤ Contenu du CEP

Quelle est la différence entre le CEP **et l'annexe tripartite** ?

Le CEP est bilatéral entre la personne détenue et le donneur d'ordre. La convention annexe tripartite, uniquement en production, est signée par le donneur d'ordre, la personne détenue et l'administration pénitentiaire. Elle permet de préciser les responsabilités de chacun.

Que faire si le donneur d'ordre privé refuse de signer le CEP ?

La non signature du CEP empêche toute affectation nouvelle à compter du 1^{er} mai 2022.

Quelles sont les mentions obligatoires à faire figurer dans le CEP ?

Les CEP sont inclus dans le [kit établissements](#). Les mentions obligatoires sont précisées par [l'article R. 412-25 du code pénitentiaire](#).

Les CEP permettront-ils **l'anonymat des donneurs d'ordre ou de leurs représentants** ?

L'identité des employés du donneur d'ordre privé n'apparaîtra pas au CEP. Seule celle du représentant légal de l'entreprise est inscrite. L'identité du représentant légal ne peut pas être inscrite sous forme d'initiales.

Les obligations en **matière d'hygiène et de sécurité** sont-elles les mêmes en détention et en droit commun ? Qui fournit les équipements de protection individuelle ?

Dans le cadre du travail en production, les responsabilités en matière d'hygiène et de sécurité sont réparties entre le donneur d'ordre et le chef d'établissement conformément à [l'article D. 412-72 du code pénitentiaire](#). Les équipements de protection individuelle sont à la charge du donneur d'ordre privé.

Le document unique d'évaluation des risques professionnels doit-il être rédigé par les **donneurs d'ordre** ?

L'élaboration du document unique est à la charge de l'administration pénitentiaire.

Une fiche de poste doit-elle obligatoirement être annexée au CEP ?

Cela n'est pas une obligation, mais toutefois une bonne pratique.

Le jour de repos hebdomadaire peut-il prendre la forme de deux demi-journées ?

Le repos hebdomadaire est, comme en droit commun, de minimum 24 heures consécutives et ne peut être fractionné.

Comment **s'organisent les pauses** ? Les 20 minutes obligatoires sont-elles inscrites au CEP ? Le **donneur d'ordre peut-il décider d'y inscrire une pause plus longue et de ne pas la rémunérer** ?

La réforme ne modifie pas les modalités d'organisation des pauses. L'obligation légale de 20 minutes de pause toutes les 6h est inscrite dans le CEP, le donneur d'ordre peut décider d'une pause plus longue ou en deçà des 6h de travail. Les pauses ne sont pas nécessairement rémunérées, c'est aussi un choix du donneur d'ordre.

Le repos hebdomadaire a-t-il nécessairement lieu le dimanche ?

Il peut à titre exceptionnel être fixé à un autre jour.

► Durée déterminée ou indéterminée du CEP **et période d'essai**

Quels sont les cas de recours au CEP à durée déterminée ?

Le recours à ce type de contrat est limité aux cas de remplacement d'une personne détenue absente, d'accroissement temporaire de l'activité, ou d'emplois à caractère saisonnier.

Le nombre de CEP à durée déterminée est-il limité ?

Il n'y a pas de limite au nombre de CEP à durée déterminée. Le renouvellement du contrat se fait par avenant.

Comment est **défini le caractère saisonnier d'un poste dans le cadre d'un CEP à durée déterminée** ?

La définition du poste saisonnier est celle du droit privé « tâches normalement appelées à se répéter chaque année, à des dates à peu près fixes, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs. Cette variation d'activité doit être indépendante de la volonté de l'employeur ».

Le concessionnaire peut-il proposer à des personnes détenues la signature de CEP à durée **déterminée d'une semaine, renouvelés toutes les semaines** ?

Le recours au CEP à durée déterminée est encadré par [l'article R.412-20 du code pénitentiaire](#). Il ne permet pas de pourvoir à un emploi plus durable.

Comment faire pour remplacer une personne détenue absente ?

Une personne détenue absente sur **une longue durée peut être remplacée par la signature d'un CEP à durée déterminée avec un autre candidat**. D'autres modalités de gestion du temps pourront pallier à cette difficulté à compter du déploiement du SI Paie Octave.

Est-il possible de faire des CEP à durée déterminée de « découverte du travail » pour les mineurs ?

Le cadre du CDD ne correspond pas à la pratique pédagogique de découverte du travail. En revanche, comme toute relation de travail, c'est bien un CEP qu'il faut conclure et qui est par principe à durée indéterminée. Un mécanisme qui rentre dans le cadre légal de la réforme et qui permette **cette découverte du travail pour les mineurs est en cours d'étude**.

Pourquoi les SIAE et EA en détention ne peuvent-elles conclure que des CEP à durée indéterminée et non déterminée comme en droit commun ?

Ces structures en détention ont pour objectif un accompagnement vers l'extérieur lors d'une fin de détention, et non la construction d'un parcours en détention. Le reliquat de peine doit

être de moins de 36 mois pour les SIAE et l'obligation d'orientation n'intervient qu'à la sortie de détention.

Quelle est la durée de la période d'essai ?

Quelle que soit la durée du CEP, la période d'essai ne peut excéder une durée de un jour par semaine dans la limite de deux semaines maximum pour tout contrat de six mois au plus. Pour tout contrat au-delà de six mois, la période d'essai est au maximum d'un mois. Elle est renouvelable une fois lorsque la technicité du poste le justifie, soit lorsque le CEP concerne un poste d'ouvrier qualifié ou requérant des qualifications supérieures. La durée totale maximale est donc de deux mois et fait partie intégrante de la durée du CEP.

Quel formalisme doit être respecté pour résilier un CEP pendant la période d'essai ?

Pendant la période d'essai, le donneur d'ordre ou la personne détenue peuvent librement mettre fin au CEP. Il suffit pour la partie qui souhaite résilier de notifier à l'autre partie une lettre de résiliation, dont le modèle est disponible dans le [kit établissement](#) et le [kit donneur d'ordre](#), en respectant un délai de prévenance de 24 heures. Il n'est pas obligatoire de prévoir un entretien même s'il est recommandé de s'entretenir avec la personne détenue pour expliquer les causes de la résiliation.

Lors d'une transformation d'un acte d'engagement en CEP, une période d'essai doit-elle être fixée ?

Non, la personne détenue peut poursuivre son poste sans période d'essai. Un nombre de 0 jours doit être sélectionné sur le formulaire CEP.

L'adaptation au poste est-elle incluse dans la période d'essai ?

L'ensemble des heures de formation sont prises en compte dans la durée de la période d'essai. S'agissant du service de l'emploi pénitentiaire, lorsqu'une formation préalable est prévue, les personnes détenues devront avoir été classées en formation professionnelle et au travail. Durant leur temps de formation, elles seront rémunérées en tant que stagiaires de la formation professionnelle. La période de formation sera déduite de la durée de la période d'essai.

Les absences légitimes sont-elles décomptées de la durée de la période d'essai ?

La période d'essai se calcule en jours calendaires. Une absence légitime, pour maladie ou pour un autre motif, conduit à prolonger la période d'essai d'autant que de jours où la personne détenue devait travailler et a été absente.

Comment est rémunérée la période d'essai ?

La période d'essai est rémunérée conformément aux modalités de rémunération prévues par le CEP, dans le respect du SMR.

Comment se définit le « poste technique » permettant le renouvellement de la période d'essai ?

Le poste technique correspond à un poste d'ouvrier qualifié, ou nécessitant des qualifications supérieures. Ainsi, au service général, aucun poste en classe 2 ou classe 3 et en production aucun poste de façonnage ne peut être qualifié de poste technique et conduire à un renouvellement de la période d'essai.

► Gestion du CEP

Qui est en charge de rédiger les CEP ?

L'administration pénitentiaire de chaque établissement est responsable de la rédaction des contrats d'emploi pénitentiaire. Néanmoins, dans le cadre d'un établissement en gestion déléguée, l'organisation locale de l'établissement mise en place avec le titulaire pour les actes d'engagement peut perdurer pour les contrats d'emploi pénitentiaire.

Quel numéro de contrat d'emploi pénitentiaire à renseigner dans le formulaire Excel ?

Jusqu'au déploiement d'Octave, vous êtes libre dans la détermination du numéro de contrat et vous pouvez continuer à procéder comme vous le faisiez pour les actes d'engagement par exemple. A terme, les CEP seront numérotés automatiquement par Octave.

La prise de poste peut-elle précéder la signature du CEP ?

Le CEP peut être signé jusqu'à deux jours ouvrables suivant la prise de poste. Cette signature formalise la décision d'affectation.

Il y a 48h pour régulariser le travail en faisant signer le CEP, mais que faire si une personne détenue commence à travailler puis refuse de signer le CEP 24h plus tard ? Comment la payer ?

Il s'agit dans ce cas de dialoguer avec la personne détenue pour l'inviter à signer le CEP de sorte à ce qu'elle puisse être payée et à initier une résiliation à sa demande ou d'un commun accord. Dans le cas où il y aurait refus de signer et où la personne détenue ne serait jamais allée travailler, le CEP n'a jamais commencé.

Comment faire si le chef de l'établissement pénitentiaire refuse l'affectation dans les 48h après la prise de poste ?

Pour le moment, la solution est de régulariser le travail effectué à travers la signature du contrat d'emploi pénitentiaire et de passer par une mesure de suspension pour motif de bon ordre, de sécurité et de prévention des infractions puisque le refus d'affectation, qui ne peut plus être prononcé au regard du travail effectif n'aurait pu être que pour ces mêmes motifs de bon ordre et de sécurité.

Dans quel outil sera édité et généré le CEP ?

Le CEP sera édité et généré dans le SI Paie Octave. Il y aura la possibilité d'éditer des avenants pour tout renouvellement ou modification (dans le cas d'un changement de classe par exemple) du contrat. Dans l'attente du déploiement de l'outil, les CEP sont générés par un formulaire Excel fourni dans le [kit établissements](#).

Que deviennent les actes unilatéraux d'engagement à partir du 1^{er} mai 2022 ?

Les actes d'engagement existants seront progressivement transformés en CEP, entre le 1^{er} mai 2022 et le 31 décembre 2022. Il est nécessaire de convenir avec la personne détenue des modalités de leur nouveau CEP.

De nouveaux CEP devront-ils être signés en **GD lors de l'arrivée d>IDEX** ?

Le donneur d'ordre va changer, ce qui conduira nécessairement à la signature de nouveaux CEP.

Une personne détenue peut-elle signer plusieurs CEP sur la même période ?

Il n'est pas possible de créer deux CEP pour une seule personne détenue.

Etant donné qu'une personne détenue ne peut signer qu'un seul CEP à la fois, comment gérer les postes mutualisés entre plusieurs donneurs d'ordre (ex. caristes) ?

Des solutions sont possibles concernant les postes mutualisés :

- affecter un nombre plus important d'opérateurs quand cela est possible et partager les heures de travail entre eux,
- Trouver un arrangement entre les donneurs d'ordre pour que l'un d'entre eux porte le poste de cariste.
- Affecter un auxiliaire en tant que cariste en classe 1 au SG (avec rémunération à 45% du SMIC par exemple)

Les personnes détenues sont-elles considérées comme des salariés du donneur d'ordre privé ?

Les travailleurs détenus ne sont pas des salariés au sens du droit commun, ils n'entrent pas dans les effectifs des donneurs d'ordre privés.

Qui est donneur d'ordre au service général en gestion déléguée ?

Le donneur d'ordre au service général est toujours l'administration pénitentiaire. Pour les entretiens de recrutement en gestion déléguée, elle peut convier le représentant du prestataire ou lui déléguer ces entretiens.

Les postes d'auxiliaires polyvalents peuvent-ils perdurer ?

Les CEP pourront concerner des postes intitulés « polyvalents » avec un champ libre pour la description des missions renseignées dans le CEP, lesquelles pourront donc être variées.

Un changement de poste entraîne-t-il nécessairement la signature d'un nouveau CEP ? Ainsi qu'une nouvelle période d'essai ?

Un changement de poste pour le compte d'un même donneur d'ordre, dès lors qu'il recueille l'accord de la personne détenue, peut être validé par la signature d'un avenant au CEP. Dans le cadre d'un avenant au CEP, il n'y a pas de nouvelle période d'essai.

Pendant combien de temps sont conservés les CEP en papier ?

Comme en droit commun, pendant une durée de cinq ans.

5. Vie du CEP

► Temps de travail – au déploiement du SI Paie Octave

Comment procéder pour intégrer les dispositions complémentaires, notamment relatives au temps de travail, dans les CEP au moment du déploiement du SI Paie Octave ?

L'ajout des dispositions entrant en vigueur au moment du déploiement du SI Paie Octave se fera par la voie d'avenants aux CEP.

Comment s'organise la gestion du temps de travail et des absences ?

La mise en place généralisée d'un système de badgeuse ou autre système de contrôle des temps est en cours d'étude. Les dispositions relatives au temps de travail n'entrent en vigueur qu'à compter du déploiement du SI Paie Octave.

Comment définir le temps de travail effectif ?

Les heures comptabilisées pour la rémunération des personnes détenues sont les heures de **travail effectif**. Cette notion inclut les temps de distribution des outils et d'habillage le cas échéant. Sont en revanche exclus du temps de travail effectif les pauses, les mouvements des personnes détenues et les retards le cas échéant.

Quelle est la différence entre les heures supplémentaires et complémentaires ?

Les heures complémentaires sont les heures travaillées au-delà du temps partiel prévu au **contrat d'emploi pénitentiaire (inférieur à 35 heures hebdomadaires)**. Les heures supplémentaires sont les heures travaillées au-delà du temps complet hebdomadaire (35 heures hebdomadaires). Ces heures sont limitées et majorées selon les taux prévus aux [articles R.412-53 et R.412-54 du code pénitentiaire](#). Toutefois, les dispositions sur le temps de travail n'entrent en vigueur qu'à compter du déploiement du SI Paie Octave.

A quelle périodicité le planning de travail doit-il être fourni ?

Le planning de travail, à minima hebdomadaire, doit être communiqué à la personne détenue au plus tard le premier jour de la semaine de travail, quel que soit le type de CEP considéré. Tout changement de planning doit être communiqué à la **personne détenue 24h à l'avance, sauf accord de cette dernière**. Toutefois, les dispositions sur le temps de travail n'entrent en vigueur qu'à compter du déploiement du SI Paie Octave.

Des plages horaires fractionnées peuvent-elles être mises en place sur une même journée ?

La détermination des horaires de travail est propre à chaque établissement pénitentiaire, et peut être fractionnée le cas échéant.

Quel est le régime de CEP le plus flexible ?

Le régime aménageable permet de faire fluctuer le temps de travail sur une période de **référence supérieure à la semaine et pouvant aller jusqu'à 52 semaines**. Le régime classique prévoit quant à lui un temps de travail fixe. Le donneur d'ordre choisit entre ces deux régimes et le cas échéant fixe la période de référence. Toutefois, les dispositions sur les régimes **classique ou aménageable n'entrent en vigueur qu'à compter du déploiement du SI Paie Octave**.

En régime aménageable, à quel moment a lieu le paiement des heures supplémentaires ou complémentaires ?

Le paiement des heures supplémentaires et complémentaires est effectué en fin de période de référence. **Toutefois, les dispositions sur les régimes classique ou aménageable n'entrent en vigueur qu'à compter du déploiement du SI Paie Octave**.

Comment faire face à une augmentation imprévue de la charge de travail ?

Conclure des CEP en régime aménageable avec des volumes horaires bas permet, pour faire face à un accroissement momentané du volume de travail, de proposer des heures complémentaires aux personnes détenues ou modifier leur planning de travail avec un délai de **prévenance de 24 heures**. Si l'augmentation du volume de travail est temporaire, des CEP à durée déterminée peuvent être conclus. Toutefois, les dispositions sur le temps de travail **n'entrent en vigueur qu'à compter du déploiement du SI Paie Octave**.

Les CEP **en remplacement d'une personne détenue absente ou le travail occasionnel doivent-ils** prévoir une durée de travail de minimum 10h hebdomadaires ?

Tous les CEP doivent prévoir une durée minimale de travail de 10h hebdomadaires en moyenne, le temps de travail pouvant être aménagé sur plusieurs semaines dans la limite de 52 semaines. Toutefois, les dispositions sur le temps de travail **n'entrent en vigueur qu'à compter du déploiement du SI Paie Octave**.

Comment garantir un poste d'une durée de 10h par semaine pour certaines activités qui ne sont réalisés que sur demande ? Exemple : poste de coiffeur au service général.

Le poste de coiffeur au service général peut être complété par un poste complémentaire et **être inscrit comme poste polyvalent, afin de permettre à la personne détenue d'avoir une autre activité en dehors des temps de coiffure**. **Avant la mise en place d'Octave, le fonctionnement actuel peut par ailleurs rester en place**. Les **dispositions sur le temps de travail n'entrent en vigueur qu'à compter du déploiement du SI Paie Octave**. Il sera alors recommandé de conclure un CEP en régime aménageable pour permettre à la personne détenue de travailler en moyenne 10h sur plusieurs semaines.

► Rémunération

Quelle est la rémunération du travail des personnes détenues ?

La rémunération du travail pénitentiaire doit respecter différents seuils minimums de rémunération (SMR) en fonction du régime de travail :

- 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.

Le donneur d'ordre doit déterminer dans le CEP des modalités de rémunération garantissant le respect de ces taux réglementaires en décomptant le temps de travail de la personne détenue. Il reste néanmoins possible de prévoir une rémunération liée à la productivité de l'opérateur au-delà du SMR.

Faut-il faire un avenant au CEP lorsque le montant du SMR, et donc des cotisations, est modifié ?

Aucun avenant n'est nécessaire, la régularisation sera automatique lors de la paie.

Comment se déroule la facturation du travail pénitentiaire en production ?

La réforme n'introduit aucune différence au niveau de la facturation du travail entre le donneur d'ordre privé et l'administration pénitentiaire.

Les absences sont-elles rémunérées ?

Toute absence entraîne une suspension de la rémunération. Les absences légitimes, prévues par [l'article D. 412-32 du code pénitentiaire](#), ne peuvent justifier la résiliation du CEP. Les absences qui ne sont pas dues à la personne détenue ne sont pas non plus rémunérées. Si le donneur d'ordre souhaite toutefois rémunérer certaines absences, rien ne lui interdit.

Les personnes détenues doivent-elles fournir un justificatif pour chaque absence ?

La personne détenue doit, à minima, prévenir le donneur d'ordre de son absence lorsqu'elle a pu l'anticiper. Elle devra fournir un justificatif d'absence en cas de maladie après avoir rencontré l'unité sanitaire. Pour les autres cas, un justificatif de l'administration pénitentiaire peut être fourni.

Lorsque l'atelier ne peut pas être ouvert du fait de l'administration (par exemple manque de ressources humaines pour effectuer les mouvements), la personne détenue est-elle rémunérée ?

La personne détenue n'est rémunérée que pour ses heures de travail effectif, toute suspension de l'activité entraîne une suspension de la rémunération.

Les primes sont-elles obligatoires ?

La rémunération du travail des personnes détenues peut comporter des primes liées à la productivité, à l'ancienneté ou à toute autre circonstance exceptionnelle. Elles ne sont pas obligatoires et la détermination de leur montant relève du donneur d'ordre.

Les primes sont-elles exonérées de charges sociales ?

Les primes ne sont pas exonérées de charges, elles peuvent être intégrées dans la fiche de paye via une ligne dédiée.

6. Suspension de la relation de travail

► Suspension du CEP

Quels sont les justificatifs à fournir par le donneur d'ordre pour motiver une suspension de CEP pour baisse temporaire de l'activité ?

Dans le cadre d'une suspension pour baisse temporaire de l'activité, le donneur d'ordre doit adresser une demande d'avis au chef de l'établissement pénitentiaire comprenant les motifs justifiant le recours à cette suspension, la période prévisible de sous-activité et le nombre de personnes détenues concernées. La liste des motifs invocables est précisée par [l'article R. 412-33 du code pénitentiaire](#).

Un donneur d'ordre peut-il envisager la « mise à pied » d'un opérateur en cas de faute de ce dernier ?

Sur ce point, la réforme n'apporte aucune modification : la mise à pied n'existe pas dans les ateliers pénitentiaires. Le donneur d'ordre ne peut prononcer aucune sanction disciplinaire à l'encontre d'une personne détenue. Cela est de la compétence exclusive du chef d'établissement. La suspension du classement, seule sanction possible se rapprochant de ce principe de mise à pied est encadrée par les dispositions réglementaires (cf. lettre d'info du 17 juin 2022).

Quel est le délai à respecter avant de suspendre les CEP pour baisse temporaire de l'activité ?

La personne détenue est-elle rémunérée pendant cette période ?

Une fois la demande de suspension formulée par le donneur d'ordre privé, le chef de l'établissement pénitentiaire dispose d'un délai de cinq jours maximum pour rendre son avis ([article R. 412-34 du code pénitentiaire](#)). L'absence de réponse à l'issue des cinq jours vaut avis favorable. La suspension des CEP peut être décidée dès la réception de cet avis et suspend le travail et la rémunération de la personne détenue.

Comment faire face à une baisse imprévue de la charge de travail ?

Conclure des CEP en régime aménageable avec des volumes horaires bas et une période de référence longue permet, pour faire face à une baisse momentanée du volume de travail, de modifier leur planning de travail des personnes détenues avec un délai de prévenance de 24

heures. La suspension des CEP pour baisse temporaire de l'activité concerne des difficultés plus durables. Toutefois, les dispositions sur le temps de travail n'entrent en vigueur qu'à compter du déploiement du SI Paie Octave.

La suspension de trois mois pour baisse temporaire de l'activité peut-elle être fractionnée ?

La durée de suspension est de maximum trois mois et est continue et non renouvelable ([article R. 412-35 du code pénitentiaire](#)). Elle peut être de six mois en cas sinistre ou d'intempérie exceptionnels.

La durée d'une suspension de CEP pour baisse temporaire de l'activité peut-elle être raccourcie ?

Si les difficultés ayant justifié la suspension sont levées avant la fin de la période de suspension du CEP, il est possible de raccourcir la durée de suspension dès lors que la personne détenue en est avertie.

➤ **Suspension de l'affectation**

Pour quels motifs le chef de l'établissement pénitentiaire peut-il suspendre l'affectation d'une personne détenue ?

Le chef de l'établissement pénitentiaire peut suspendre l'affectation de la personne détenue pour différents motifs ([articles L. 412-8 et R. 412-15 du code pénitentiaire](#)) : bon ordre et sécurité de l'établissement pénitentiaire, procédure disciplinaire, translation, suspension totale ou partielle de l'activité ou à demande de la personne détenue.

A quoi correspond une suspension totale ou partielle de l'activité en détention ?

Ce motif correspond par exemple aux congés annuels des donneurs d'ordre privés et aux cas de suspension du contrat d'implantation. Un plan brouillard peut également conduire à une suspension de l'affectation pour ce motif.

NOUVEAU L'affectation peut-elle être suspendue pour motif de bon ordre et sécurité lorsque la personne détenue se présente à l'atelier sans équipement de sécurité ?

L'absence du port d'équipement de sécurité doit entraîner un refus d'accès au poste de travail et être tracée. Elle pourra constituer un motif de résiliation du CEP pour insuffisance professionnelle mais ne justifie pas une suspension de l'affectation pour motif de bon ordre et sécurité.

NOUVEAU Peut-on préférer une notification collective en cas de suspension de l'activité par le chef de l'établissement pénitentiaire si un grand nombre d'opérateurs est concerné ?

La notification d'une suspension totale ou partielle de l'activité de travail peut s'effectuer par le biais d'un document énumérant les noms de toutes les personnes détenues concernées. En revanche, l'ensemble des notifications prévues par les autres procédures doivent être individuelles.

Peut-on suspendre la relation de travail pour suivre une formation ?

La personne détenue peut demander une suspension de son affectation auprès du chef de l'établissement pénitentiaire. A l'issue d'un délai de cinq jours sans réponse, la demande est considérée comme acceptée. Si la personne détenue décide par la suite de quitter sa formation, et que son poste a été pourvu par un CEP à durée déterminée pour une autre personne détenue, elle ne pourra pas le retrouver avant la fin de ce délai. Le donneur d'ordre n'aura, dans le cas contraire, aucune obligation de redonner son poste à la personne intéressée avant la fin du délai de suspension.

La personne détenue dont l'affectation est suspendue peut-elle être affectée sur un autre poste ? Ou en formation professionnelle ?

La personne détenue dont l'affectation est suspendue ne peut être affectée sur un autre poste de travail. En revanche, elle peut demander à être classée en formation professionnelle ou poursuivre la formation qu'elle a débuté.

La période de suspension d'affectation conservatoire dans l'attente d'une commission de discipline s'impute-t-elle sur la suspension du classement prise à titre de sanction ?

Cette période de suspension conservatoire s'impute en effet sur la sanction prise par la commission de discipline.

Comment mesurer la « durée proportionnée » de **la suspension de l'affectation pour motif de bon ordre et de sécurité** ?

La jurisprudence viendra donner des éléments permettant d'étayer cette proportionnalité, toutefois dès lors que le motif ayant justifié la suspension s'éteint il convient de mettre fin à la suspension.

Est-ce que la suspension de l'affectation à titre conservatoire s'applique même si l'incident ne s'est pas déroulé sur le lieu ou pendant les horaires de travail ?

La suspension à titre conservatoire ne s'applique que lorsque l'incident a eu lieu au cours à l'occasion du travail ([article R. 234-23 du code pénitentiaire](#)). S'il y a eu un incident en dehors de ce cadre et qui implique, pour motif de bon ordre et sécurité, de suspendre l'affectation d'une personne détenue, il s'agira alors de recourir à la suspension pour motif de bon ordre et de sécurité et pour la prévention des infractions ([article R.412-16 du code pénitentiaire](#)).

7. Fin de la relation de travail

➤ Résiliation du CEP

Qui peut résilier le CEP ?

Seul le donneur d'ordre peut résilier le CEP pour des motifs prévus par la loi : insuffisance professionnelle, motif économique, non-respect de l'accompagnement socio-professionnel proposé, force majeure, à la demande de la personne détenue, d'un commun accord, pour les besoins du service (au service général). Le CEP prend également fin automatiquement lorsque l'affectation de la personne détenue prend fin, en cas de transfert définitif ou de fin de la détention.

Le chef de l'établissement pénitentiaire peut-il s'opposer à une résiliation du CEP ?

La résiliation du CEP est une décision à la main du donneur d'ordre, elle entraîne automatiquement une décision de fin de l'affectation prise par le chef de l'établissement.

Le donneur d'ordre privé peut-il résilier le contrat d'emploi pénitentiaire pour un motif disciplinaire ?

Les donneurs d'ordre privés n'interviennent jamais pour des motifs disciplinaires, qui sont à la main du chef de l'établissement pénitentiaire. Ils peuvent résilier le CEP dans les conditions prévues aux [articles R.412-37 et suivants du code pénitentiaire](#).

Quels sont les délais dans la procédure de résiliation du CEP ?

Les délais diffèrent selon les motifs qui justifient la résiliation :

- Au cours de la période d'essai, le délai de prévenance est de 24 heures ;
- Pour insuffisance professionnelle, non-respect de l'accompagnement socio-professionnel ou pour les besoins du service, les délais sont de deux jours entre la notification de l'entretien préalable et sa tenue, puis de un jour entre l'entretien et la notification de la décision ;
- Pour motif économique concernant moins de dix contrats, le délai entre l'entretien et la notification de la décision est porté à 5 jours ;
- Pour motif économique concernant plus de dix contrats, le délai entre l'entretien et la notification de la décision est porté à 10 jours ;
- Pour les autres motifs de résiliation du CEP, aucun délai réglementaire n'est imposé.

Dans le cadre des entretiens préalables à la résiliation du CEP, la présence d'un agent pénitentiaire en plus du représentant du donneur d'ordre est-elle possible ?

Comme pour les entretiens de recrutement, le donneur d'ordre peut solliciter la présence d'un personnel de l'administration pénitentiaire pour motif de sécurité.

NOUVEAU Si la personne détenue ne se présente pas à un entretien préalable, que se passe-t-il ?

En cas d'absence de la personne détenue, le délai de 24h entre la date prévue de l'entretien et la résiliation est maintenu et la personne détenue se verra notifier la résiliation de son CEP 24h après la date d'entretien. Il faudra mentionner dans la lettre de résiliation que la personne ne s'est pas présentée lors de son entretien.

La personne détenue continue-t-elle à travailler et à être rémunérée pendant la durée des procédures de résiliation ou de suspension de son CEP ?

La personne détenue ne s'arrête de travailler et d'être rémunérée que lorsque la décision de suspension ou de résiliation lui est notifiée. A compter du déploiement du SI Paie Octave, la rémunération cessera au moment de la saisie de la suspension ou de la fin de l'affectation. Ainsi, l'activité ne cesse pas pendant le déroulement de la procédure. Toutefois, un motif de sécurité peut justifier la suspension de l'affectation pendant la procédure de résiliation.

Lorsque le donneur d'ordre met fin à un CEP, doit-il communiquer ses motivations à l'administration pénitentiaire, **notamment pour un motif d'insuffisance** professionnelle ?

Le donneur d'ordre doit, dans une lettre de résiliation, communiquer ses motivations à la personne détenue en présentant des éléments factuels et objectifs. Il n'y a pas de formalisation particulière s'il souhaite se justifier auprès de l'administration pénitentiaire, un dialogue entre le donneur d'ordre et le RLT ou CRT permettra un suivi des circonstances approfondies de la résiliation.

L'insuffisance professionnelle peut-elle être caractérisée par un manque de savoir-être ?

L'insuffisance professionnelle repose sur l'évaluation des capacités professionnelles de la personne, elle doit toujours être justifiée par des éléments objectifs qui peuvent être qualitatifs ou quantitatifs. L'appréciation de l'insuffisance professionnelle relève du seul pouvoir du donneur d'ordre, mais doit reposer sur des griefs vérifiables qui pourront être contrôlés par le juge administratif en cas de recours. Le savoir-être fait partie des capacités professionnelles mais pour caractériser l'insuffisance professionnelle il faudra donc pouvoir s'appuyer sur des manquements objectifs.

La personne détenue peut-elle venir avec son avocat lors de l'entretien préalable ?

La représentation de la personne détenue n'est pas prévue par la loi.

Lorsque le donneur d'ordre met fin à un contrat, l'AP peut-elle obtenir des détails précis sur le motif de résiliation de CEP ?

La résiliation d'un contrat par le donneur d'ordre doit être motivée sur la lettre de résiliation en présentant des éléments factuels et objectifs. Toutefois, pour ce qui est d'obtenir de plus amples détails, c'est le dialogue constant entre donneur d'ordre et RLT ou donneur d'ordre et CRT qui permettra d'avoir un suivi des circonstances approfondies de la résiliation.

► Fin de l'affectation

Qui peut mettre fin à l'affectation d'une personne détenue ?

Seul le chef de l'établissement pénitentiaire peut mettre fin à l'affectation de la personne détenue pour des motifs prévus par la loi et le règlement : faute disciplinaire ou cessation de l'activité de travail en détention. La fin de l'affectation est également décidée automatiquement lorsque le CEP est résilié. Dit autrement, la désaffectation par le chef

d'établissement intervient automatiquement après une résiliation du CEP, il s'agit d'une compétence liée.

Quelle est la différence entre fin de l'affectation et déclassement ?

La fin de l'affectation et le déclassement sont deux décisions à la main du chef de l'établissement pénitentiaire. La fin de l'affectation peut soit faire suite à la résiliation du CEP soit être décidée pour un motif propre à la détention. La personne détenue conserve donc le bénéfice de son classement au travail, retourne sur liste d'attente et peut immédiatement postuler à d'autres offres de travail. Le déclassement ne peut quant à lui intervenir que pour un motif disciplinaire, et fait perdre à la personne détenue le bénéfice de son autorisation à travailler.

En cas de fin de **l'affectation, la personne détenue continue-t-elle** de percevoir une rémunération du fait de son classement ?

La fin de l'affectation entraîne automatiquement la résiliation du CEP, laquelle met un terme à toute rémunération.

Lorsque la personne voit son affectation prendre fin pour un transfert courte durée (exemple CNE, UHSA, transfert QD), **qu'en est-il** au retour de la personne détenue ?

Avant la mise en place d'Octave, l'affectation de la personne détenue sur son poste de travail peut être suspendue par le chef d'établissement pour translation.

Après la mise en place d'Octave, le changement de numéro d'écrou dans GENESIS entrainera automatiquement une fin du contrat dans Octave aussi :

- Si la personne détenue a changé de numéro d'écrou : elle fait l'objet d'une CPU extraordinaire (note DAP) et est placée sur liste d'attente. Les mesures nécessaires doivent être mises en œuvre afin de faciliter le recrutement de la personne détenue intéressée et sa participation à des entretiens. En outre, si le poste qu'elle a quitté est toujours vacant, elle peut à la suite de la CPU extraordinaire y être affectée directement.
- Si la personne détenue a gardé son numéro d'écrou, peut réintégrer son poste à son retour dans l'établissement.

► Déclassement

Quelle est la procédure pour un déclassement ?

Le déclassement ne peut être prononcé que dans le cadre de la procédure disciplinaire.

La procédure du L. 122-1 existe-t-elle toujours ? La personne détenue peut-elle être représentée par un avocat ?

La procédure prévue par l'article L. 122-1 du code des relations entre le public et l'administration n'est plus applicable aux personnes travaillant sous le régime du CEP. Toutefois, elle reste applicable aux personnes travaillant sous le régime de l'acte d'engagement

pendant la période transitoire. Les textes réglementaires et législatifs ne prévoient pas de présence obligatoire de l'avocat.

Quelles sanctions peuvent être prises concernant le travail de la personne détenue à l'issue d'une procédure disciplinaire ?

La commission disciplinaire peut, dans les mêmes conditions qu'auparavant, prendre une décision de déclassement de la personne détenue. Par ailleurs, [l'article R.233-2 du code pénitentiaire](#) prévoit la possibilité de mettre fin à son affectation sur un poste de travail ou de suspendre son classement.

Les circonstances dans lesquelles la personne détenue a commis une faute sont-elles prises en compte pour prononcer une sanction **à l'issue de la procédure disciplinaire** ?

La commission de discipline peut décider d'une fin d'affectation ou d'un déclassement quelles que soient les circonstances de la faute.

L'affectation de la personne détenue peut-elle être suspendue à titre conservatoire ?

Dès lors que l'incident disciplinaire est en rapport avec le travail, le chef de l'établissement pénitentiaire peut prononcer à titre de mesure conservatoire une suspension de l'affectation pendant la durée de la procédure disciplinaire. Cette décision n'est pas susceptible de recours, comme toutes les décisions de suspension du CEP ou de l'affectation.

Une personne détenue déclassée peut-elle de nouveau travailler ?

Une personne détenue déclassée perd son autorisation à travailler et doit par conséquent formuler une nouvelle demande de classement au travail en CPU.

Une personne détenue peut-elle demander à être déclassée ?

Etant donné que le classement au travail est une autorisation à travailler, il n'est pas prévu que la personne détenue perde le bénéfice de son classement pour un motif autre que disciplinaire. En revanche, elle peut tout à fait démissionner ou mettre fin à son CEP par commun accord avec le donneur d'ordre. Dans ce cas elle retourne sur liste d'attente.

Un mineur peut-il être déclassé pour motif disciplinaire ?

Le déclassement ne peut pas être prononcé à l'encontre d'une personne détenue mineure par la commission disciplinaire. Les sanctions disciplinaires qui peuvent être prononcées à l'encontre d'une personne détenue mineure sont prévues par les articles [R. 124-23](#) et [R. 124-24 du code de la justice pénale des mineurs](#).

8. Contrat d'implantation

Quel est le contenu du contrat d'implantation, qui remplace le contrat de concession ?

Le nouveau formulaire de contrat d'implantation est intégré au [kit établissements](#). Au 1^{er} mai 2022, tout nouveau partenariat entre un concessionnaire, une SIAE, ou une EA prendra la forme d'un contrat d'implantation. Les contrats de concession existants doivent être progressivement transformés en contrats d'implantation entre le 1^{er} mai 2022 et le 30 avril 2023.

Comment sont traités les congés annuels des entreprises ?

Cet arrêt temporaire de l'activité de travail doit être précisé dans le contrat d'implantation. Elle est considérée comme une suspension du contrat d'implantation et de manière automatique de l'affectation et n'ouvre pas droit à rémunération pour les personnes détenues.

Les congés annuels des donneurs d'ordre privés peuvent-ils être exprimés en nombre de jours dans l'année sans indiquer de manière précise la répartition des semaines ?

Il est possible de renseigner des jours, lesquels peuvent ensuite être précisés dans le règlement intérieur de l'atelier.

A quelle date prennent effet les nouveaux contrats d'implantation ?

Les contrats d'implantation prennent effet à la date de leur signature ou à une date ultérieure mentionnée au contrat. Leurs dispositions ne sont pas rétroactives.

Est-il possible de faire un avenant au contrat d'implantation ?

Il est possible de faire un avenant au contrat d'implantation dès lors qu'il est signé par les deux parties.

Une suspension du contrat d'implantation est-elle possible ?

Le contrat d'implantation peut être suspendu par le chef de l'établissement pénitentiaire en cas d'urgence et après mise en demeure du titulaire de remédier aux manquements constatés à ses obligations contractuelles ([article R. 412-82 du code pénitentiaire](#)).

Faut-il conclure un contrat d'implantation avec le service de l'emploi pénitentiaire (SEP) ?

Il existe une convention spécifique qui va être révisée pour être conforme à la réforme du travail pénitentiaire. Il faudra alors organiser une nouvelle signature sur la base de ces modèles fournis ultérieurement.

La DISP signe-t-elle toujours les contrats d'implantation ?

La DI n'est plus signataire des contrats d'implantation, mais bien le chef de l'établissement pénitentiaire.

Faut-il refaire signer les contrats d'implantation en cas de changements de chef d'établissement ?

C'est au regard de sa fonction que le chef d'établissement signe et non en tant que personne physique. A ce titre, les contrats d'implantation ne doivent pas être à nouveau signé à chaque changement de chef d'établissement.

Dans le cas des PPP, il n'y a pas de contrats de concession mais des accords avec chaque DISP. Faut-il que ces accords soient formalisés sur le même format que les contrats d'implantation ?

Dans le cas des PPP, la situation ne change pas, il s'agit de conventions spécifiques.

Est-il possible de recourir à un **bon de commande de main d'œuvre pénale** (notamment pour **réaliser les travaux au sein d'un établissement pénitentiaire**) ?

Toute relation de travail doit prendre la forme d'un contrat d'emploi pénitentiaire. Pour l'intervention d'un concessionnaire pour des travaux en établissement pénitentiaire, il y aurait à passer d'abord un appel d'offre (marché public), puis à l'articuler avec un contrat d'implantation. La pratique du « bon de commande de main d'œuvre pénale » n'est plus possible depuis la loi pénitentiaire de 2009 et la mise en place des actes d'engagement.

9. Voies de recours

Quelles sont les décisions susceptibles de recours ?

Seules sont susceptibles de recours les décisions administratives de refus de classement, de **refus d'affectation, de fin de l'affectation et de déclassement**. Le recours prend **la forme d'un recours administratif préalable obligatoire** avant, le cas échéant, une saisine de la juridiction administrative. **Les décisions du donneur d'ordre ne sont en aucun cas susceptibles de recours.**

Un recours est-il ouvert **à l'encontre de la décision de suspension de l'affectation** ?

Aucun recours n'est ouvert à l'encontre d'une décision de suspension de l'affectation.

Qui gère le contentieux ?

Seules certaines décisions administratives sont susceptibles de recours, ainsi il incombe à **l'administration pénitentiaire de porter le contentieux**. Elle conserve la possibilité, le cas échéant, d'engager une action récursoire à l'encontre d'un donneur d'ordre privé.

Qu'est-ce qu'un RAPO ?

Les recours administratifs préalables obligatoires (RAPO), sont un préalable obligatoire à la saisine du juge administratif. Ce recours est imposé concernant les décisions de refus de classement, de refus d'affectation, de fin d'affectation et de déclassement.

Quel sera le délai de traitement des RAPO ?

La procédure de RAPO prévue à [l'article R. 412-18 du code pénitentiaire](#) est identique à celle pratiqué en matière disciplinaire : la personne détenue dispose de quinze jours à compter de

la notification de la décision pour la déférer au DISP, lequel dispose d'un délai d'un mois à compter de la réception du recours pour y répondre. L'absence de réponse vaut rejet du recours.

Si le directeur interrégional des services pénitentiaires annule une décision de fin d'affectation ou de déclassement à l'issue du RAPO, le concessionnaire doit-il réintégrer la personne détenue et l'indemniser pour la période non travaillée ?

En cas d'issue favorable à un RAPO, la personne détenue est placée sur liste d'attente d'affectation et il est préconisé de faciliter ses entretiens.

En cas de recours, est-ce que c'est toujours la personne détenue qui paye les frais d'avocat ?

La question des frais d'avocat dépend de la situation de la personne détenue qui peut solliciter des aides, mais c'est bien elle qui doit payer les frais d'avocat.

10. Ordonnance – entrée en vigueur au 1^{er} trimestre 2023

NOUVEAU Quels sont les accidents pris en compte dans le risque accidents du travail et maladies professionnelles ?

L'assurance contre le risque accidents du travail et maladies professionnelles couvre les mêmes événements qu'en droit commun, exception faite des accidents de trajet. Ces derniers relèvent systématiquement de l'administration pénitentiaire, puisqu'elle est chargée d'organiser les mouvements.

Quand seront applicables les mesures sur les accidents de travail et les maladies professionnelles ?

L'assurance accidents du travail et maladies professionnelles existe déjà en détention. La déclaration de tels accidents ou de telles maladies est obligatoire et les cotisations sont déjà versées aux organismes de la sécurité sociale. Les mesures relevant de l'indemnisation des accidents du travail et maladies professionnelles seront traitées dans le cadre de l'ordonnance qui entrera en vigueur au premier trimestre 2023.

Qui doit déclarer les accidents du travail (document Cerfa) ?

Les modalités de déclaration des accidents du travail ne sont pas impactées par la réforme : il appartient au chef de l'établissement pénitentiaire de remplir et de transmettre le document déclaratif, le cas échéant à partir des informations transmises par le donneur d'ordre privé ([article D. 412-44 code de la sécurité sociale](#)).

Le médecin du travail délivrera-t-il des certificats d'aptitude au poste ?

La visite médicale à l'embauche n'est plus obligatoire en droit commun. Pour les cas spécifiques dans lesquels cette obligation demeure (travaux en hauteur, travaux électriques, CACES...), les discussions interministérielles sont en cours concernant leur application au travail en

détention. Les mesures relevant de la médecine du travail seront traitées dans le cadre de l'ordonnance qui entrera en vigueur au premier trimestre 2023.

Quelles sont les règles applicables concernant le congé maternité ?

Les mesures relevant du congé maternité seront **traitées dans le cadre de l'ordonnance** qui entrera en vigueur au premier trimestre 2023.

Qui prendra en charge les cotisations patronales des assurances chômage et vieillesse ?

Aucun surcoût ne sera supporté par les structures implantées en détention : les cotisations patronales afférentes **aux assurances chômage et vieillesse seront prises en charge par l'Etat. Toutefois, les mesures relevant de ces assurances seront traitées dans le cadre de l'ordonnance** qui entrera en vigueur au premier trimestre 2023.

NOUVEAU Les dispositions relatives aux droits sociaux auront-elles un effet rétroactif sur les CEP signés en 2022 ?

Il n'y aura aucun effet rétroactif des dispositions de l'ordonnance.

Est-ce que les personnes détenues bénéficieront de congés payés ?

La réforme **n'introduit aucun droit aux congés payés au bénéfice** des personnes détenues.

Vous ne trouvez pas la réponse à votre question ?

reform-travail.atigip@justice.gouv.fr

Hotline réforme : 01.70.22.81.13

De 9h00 à 12h et de 14h à 17h

Du lundi au vendredi

Du 25 avril au 03 juin 2022