

FAQ

du travail pénitentiaire

1. QUESTIONS GENERALES	10
<i>Quels sont les nouveaux supports/documents dont les établissements et concessionnaires ont besoin depuis le 1^{er} mai 2022 ?.....</i>	10
<i>Quels changements dans le rôle du chef de l'établissement pénitentiaire avec la réforme ?.....</i>	10
<i>L'audience arrivant/travail est-elle maintenue ?</i>	10
<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>	10
<i>Comment anticiper le turn-over important en maison d'arrêt avec la nouvelle procédure d'accès au travail ?</i>	10
<i>Le travail en cellule est-il encore possible ?.....</i>	11
NOUVEAU <i>En cas de gestion déléguée, qui est donneur d'ordre au service général ? et en production ?... </i>	11
NOUVEAU <i>Faut-il un contrat d'emploi pénitentiaire pour inscrire une personne détenue à une formation professionnelle ?</i>	11
<i>Une formation rémunérée peut-elle être cumulée avec un CEP ?.....</i>	11
<i>Existe-t-il un maximum d'heures de formation pour une personne détenue qui travaille ?</i>	11
NOUVEAU <i>Qu'est-ce qu'une SIAE ?.....</i>	11
NOUVEAU <i>Une personne détenue peut-elle faire une période d'immersion au sein d'une SIAE ou d'une EA ?</i>	12
<i>Qu'entend-on par un motif de « bon ordre et sécurité » ?.....</i>	12
NOUVEAU <i>En quoi consiste le SI Paie Octave ?.....</i>	12
NOUVEAU <i>Un agent de la structure du donneur d'ordre privé doit-il être présent pendant l'activité de travail des personnes détenues ?</i>	12
2. PROCEDURE DE CLASSEMENT AU TRAVAIL.....	13
➤ DEMANDE DE CLASSEMENT AU TRAVAIL	13
<i>Que désigne la nouvelle notion de classement au travail ? Quelle est la différence avec l'affectation ?</i>	13
<i>Les demandes de classement au travail et d'affectation sur un poste sont-elles distinctes ?.....</i>	13
NOUVEAU <i>Est-il obligatoire d'utiliser le formulaire de demande de classement fourni par l'ATIGIP ?</i>	13
<i>La situation des personnes détenues sera-t-elle systématiquement étudiée en CPU de classement ?.....</i>	13
<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>	13
NOUVEAU <i>Dans GENESIS, est-il possible d'inscrire la personne détenue en CPU de classement sans inscrire les régimes demandés par la personne détenue ?</i>	13
➤ COMMISSION PLURIDISCIPLINAIRE UNIQUE (CPU) DE CLASSEMENT	14
NOUVEAU <i>Comment organiser une CPU de classement ?.....</i>	14
<i>La composition de la CPU est-elle modifiée ?.....</i>	14
<i>Les CPU de régularisation sont-elles toujours autorisées ?.....</i>	14
<i>Peut-on classer une personne détenue au travail en urgence ?.....</i>	14
NOUVEAU <i>Est-il possible d'organiser une seule CPU relative à la fois au classement au travail et à la formation professionnelle ?</i>	14
➤ DECISION DE CLASSEMENT	14
NOUVEAU <i>Quel est le délai préconisé pour rendre une décision de classement après une demande de classement ?.....</i>	14
NOUVEAU <i>Les profils criminels et les profils DPS/TIS/RAD peuvent-ils travailler en détention ?</i>	15
<i>Une personne ayant atteint l'âge de la retraite peut-elle travailler en détention ?</i>	15
NOUVEAU <i>Une personne en situation de handicap peut-elle travailler en détention ?</i>	15
NOUVEAU <i>Une personne détenue percevant une pension d'invalidité et/ou une pension de retraite peut-elle travailler ?.....</i>	15
<i>Les personnes détenues en situation irrégulière peuvent-elles travailler en détention ?</i>	15
NOUVEAU <i>Le passif disciplinaire de la personne détenue peut-il justifier son refus de classement ?.....</i>	16
NOUVEAU <i>Le refus de classement peut-il être justifié du fait de l'éloignement géographique de la personne détenue des zones d'atelier ?.....</i>	16

NOUVEAU L'interdiction d'exercer une activité commerciale fait-elle obstacle au classement d'une personne détenue ?.....	16
Un certificat d'aptitude au travail est-il nécessaire au classement de la personne détenue ?	16
La pratique des transferts sur appel à candidature est-elle toujours permise ?	16
L'autorisation du magistrat pour les personnes prévenues au SG est-elle matérialisée par la notice individuelle ?	17
Est-il possible, en cas de transfert d'une personne détenue vers un nouvel établissement, de l'inscrire en CPU ?	17
En cas de transfert, une personne détenue classée sur plusieurs régimes de travail dans son établissement de départ peut-elle perdre le bénéfice de son autorisation à travailler sur l'un de ces régimes dans son établissement de destination ?	17
NOUVEAU En cas de transfert, comment informer l'établissement de destination de l'activité de travail de la personne détenue ?	17
La pratique du classement dit thérapeutique est-elle toujours possible ?	17
➤ ORIENTATION VERS UN REGIME DE TRAVAIL	17
Des critères d'orientation utiles à la CPU de classement sont-ils prévus par les textes ?	18
Comment s'assurer de la bonne orientation de la personne détenue lors de la CPU sans évaluation socio-professionnelle réalisée par un professionnel dédié ?	18
Les donneurs d'ordre privés ont-ils accès à l'évaluation socio-professionnelle de la personne détenue ?....	18
Est-il possible d'orienter une personne détenue vers plusieurs régimes de travail ?	18
La CPU est-elle liée par la demande de la personne détenue d'être orientée vers un régime de travail en particulier ?	18
NOUVEAU Quels sont les documents d'identité nécessaires pour qu'une personne détenue soit orientée en SIAE ?	18
3. PROCEDURE D'AFFECTATION.....	18
➤ LISTE D'ATTENTE ET MODALITES DE CANDIDATURE SUR UN POSTE	19
Quelles sont les modalités de candidatures des personnes détenues ?	19
Quel type de préfiltre peut être réalisé par l'administration avant de transmettre une candidature au donneur d'ordre ?	19
Comment les personnes détenues prennent-elles connaissance des postes ouverts à candidature ?	19
Une personne détenue classée au travail peut-elle candidater à plusieurs postes ouverts et passer plusieurs entretiens ?	19
La personne détenue peut-elle candidater de manière anonyme ?	19
➤ MODALITES D'ORGANISATION DES ENTRETIENS DE RECRUTEMENT	20
Quelles sont les modalités d'organisation de l'entretien de recrutement ?	20
NOUVEAU Est-il obligatoire de planifier et consigner les entretiens pour les postes de travail dans GENESIS ?	20
Un délai est-il fixé pour l'organisation des entretiens de recrutement ?	20
NOUVEAU La personne détenue doit-elle passer un entretien préalable pour être positionnée sur le vivier d'opérateurs d'un donneur ordre ?	20
Le donneur d'ordre privé peut-il déléguer à l'administration pénitentiaire la conduite des entretiens de recrutement ?	20
Un concessionnaire peut-il mener les entretiens de recrutement pour le compte d'un autre concessionnaire ?	20
Comment réaliser des entretiens de recrutement lorsque la personne détenue ne parle pas français ?	21
Le donneur d'ordre devra-t-il motiver sa décision en cas d'avis défavorable suite à un entretien ?	21
➤ AFFECTATION SUR UN POSTE DE TRAVAIL	21
Qui décide de l'affectation d'une personne détenue sur un poste de travail ?	21
Un donneur d'ordre peut-il proposer la signature d'un CEP à une personne détenue qu'il avait entretenue pour un autre poste ?	21

NOUVEAU Lorsque la conduite des entretiens de recrutement est déléguée au gestionnaire délégué dans le cadre du service général, le gestionnaire délégué peut-il choisir la personne détenue à affecter sur un poste ?.....	21
Le critère de l'indigence est-il toujours pris en compte ?	21
NOUVEAU Les personnes condamnées sont-elles prioritaires lors de l'affectation au service général ?	21
NOUVEAU Les personnes détenues peuvent-elles être affectées à des missions au sein des services médicaux de l'établissement pénitentiaire ?.....	22
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 ?.....	22
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) ?.....	22
Quel accompagnement mettre en place en cas d'échecs successifs aux entretiens professionnels ?.....	22
Comment anticiper les éventuels refus d'affectation par le chef de l'établissement pénitentiaire ou les libérations rapides ?.....	22
Est-il possible de refuser d'affecter une personne détenue pour un motif lié à l'organisation interne de l'établissement (ex. manque de place dans un bâtiment d'hébergement des personnes détenues exerçant une activité de travail, bâtiment d'hébergement non adapté au profil de la personne détenue classée au travail, etc) ?	23
NOUVEAU Les donneurs d'ordre sont-ils tenus de réserver des postes pour y affecter des personnes détenues en situation de handicap ?.....	23
4. CONTRAT D'EMPLOI PENITENTIAIRE (CEP)	23
➤ QUESTIONS PRELIMINAIRES	23
Dans quel outil est édité et généré le CEP ?	23
➤ CONTENU DU CEP	23
Quelle est la différence entre le CEP et l'annexe tripartite ?.....	23
Que faire si le donneur d'ordre privé refuse de signer le CEP ?.....	24
Quelles sont les mentions obligatoires à faire figurer dans le CEP ?.....	24
Les CEP permettront-ils l'anonymat des donneurs d'ordre ou de leurs représentants ?.....	24
Les 20 minutes de pause obligatoires sont-elles inscrites au CEP ?	24
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 ?.....	24
Le document unique d'évaluation des risques professionnels doit-il être rédigé par les donneurs d'ordre ?	24
Une fiche de poste doit-elle obligatoirement être annexée au CEP ?	24
➤ DUREE DETERMINEE OU INDETERMINEE DU CEP ET PERIODE D'ESSAI	24
Quels sont les cas de recours au CEP à durée déterminée ?.....	24
Le nombre de CEP à durée déterminée est-il limité ?.....	24
Comment est défini le caractère saisonnier d'un poste dans le cadre d'un CEP à durée déterminée ?	25
NOUVEAU L'administration pénitentiaire peut-elle refuser de signer un CEP à durée déterminée au motif que le caractère saisonnier n'est pas justifié ?.....	25
Le concessionnaire peut-il proposer à des personnes détenues la signature de CEP à durée déterminée d'une semaine, renouvelés toutes les semaines ?.....	25
NOUVEAU Un donneur d'ordre peut-il conclure un CEP à durée indéterminée avec une personne détenue seulement un mois après avoir résilié plusieurs CEP pour motif économique ?.....	25
Comment faire pour remplacer une personne détenue absente ?.....	25
Est-il possible de faire des CEP à durée déterminée de « découverte du travail » pour les mineurs ?.....	25
Pourquoi les SIAE et EA en détention ne peuvent-elles conclure que des CEP à durée indéterminée et non déterminée comme en droit commun ?	26
Quelle est la durée de la période d'essai ?.....	26
Quel formalisme doit être respecté pour résilier un CEP pendant la période d'essai ?.....	26
L'adaptation au poste est-elle incluse dans la période d'essai ?.....	26

<i>Les absences légitimes sont-elles décomptées de la durée de la période d'essai ?</i>	26
<i>Comment est rémunérée la période d'essai ?</i>	26
<i>Comment se définit le « poste technique » permettant le renouvellement de la période d'essai ?</i>	27
➤ GESTION DU CEP	27
<i>Qui est en charge de rédiger les CEP ?</i>	27
<i>La prise de poste peut-elle précéder la signature du CEP ?</i>	27
<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 rémunérer ?</i>	27
<i>Comment faire si le chef de l'établissement pénitentiaire refuse l'affectation dans les 48h après la prise de poste ?</i>	27
<i>De nouveaux CEP devront-ils être signés en gestion déléguée lors de l'arrivée d'un nouveau gestionnaire délégué (ex. IDEX) ?</i>	27
<i>Une personne détenue peut-elle signer plusieurs CEP sur la même période ?</i>	28
NOUVEAU <i>Est-il possible de conclure un CEP au service général avec une personne détenue déjà classée en production mais dont l'activité de travail est suspendue en raison de congés annuels ?</i>	28
<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>	28
<i>Les personnes détenues sont-elles considérées comme des salariés du donneur d'ordre privé ?</i>	28
<i>Les postes d'auxiliaires polyvalents peuvent-ils perdurer ?</i>	28
<i>Un changement de poste entraîne-t-il nécessairement la signature d'un nouveau CEP ? Ainsi qu'une nouvelle période d'essai ?</i>	28
<i>Pendant combien de temps sont conservés les CEP en papier ?</i>	28
5. VIE DU CEP	28
➤ TEMPS DE TRAVAIL — AU DEPLOIEMENT DU SI PAIE OCTAVE	29
<i>Comment procéder pour intégrer les dispositions complémentaires, notamment relatives au temps de travail, dans les CEP ?</i>	29
<i>Comment s'organise la gestion du temps de travail et des absences ?</i>	29
<i>Comment définir le temps de travail effectif ?</i>	29
<i>Comment s'organisent les pauses ? Le donneur d'ordre peut-il décider d'inscrire une pause plus longue que la durée légale et de ne pas la rémunérer ?</i>	29
<i>Quelle est la différence entre les heures supplémentaires et complémentaires ?</i>	29
<i>A quelle périodicité le planning de travail doit-il être fourni ?</i>	30
<i>Des plages horaires fractionnées peuvent-elles être mises en place sur une même journée ?</i>	30
<i>Quel est le régime de CEP le plus flexible ?</i>	30
NOUVEAU <i>Les régimes fixe et aménageable sont-ils applicables pour toutes les formes de travail (SG, production, SIAE, EA) ?</i>	30
<i>En régime aménageable, à quel moment a lieu le paiement des heures supplémentaires ou complémentaires ?</i>	30
NOUVEAU <i>Quelles sont les règles d'encadrement de la période de référence ?</i>	30
NOUVEAU <i>L'administration pénitentiaire peut-elle imposer une période de référence au donneur d'ordre privé dans le cadre de la conclusion d'un CEP en régime aménageable ?</i>	30
<i>Comment faire face à une augmentation imprévue de la charge de travail ?</i>	31
NOUVEAU <i>Est-il possible de modifier le volume horaire hebdomadaire inscrit au CEP afin de l'adapter à la variabilité de l'activité ?</i>	31
NOUVEAU <i>Une personne détenue doit-elle obligatoirement travailler 10h par semaine ? (ex. en cas de travail occasionnel ou de CEP en remplacement d'une personne détenue absente)</i>	31
<i>Comment garantir un poste d'une durée de 10h par semaine pour certaines activités qui ne sont réalisées que sur demande (ex. poste de coiffeur au service général) ?</i>	31
NOUVEAU <i>A la fin du mois ou de la période de référence, si le nombre d'heures effectivement travaillées par la personne détenue est inférieur au nombre d'heures inscrites au CEP, sur quel volume horaire la personne détenue est-elle rémunérée ?</i>	31

NOUVEAU Sous réserve que la personne détenue soit maintenue à son poste de travail, est-il possible que celle-ci récupère les heures rémunérées non travaillées durant la période de référence suivante (dans le cadre d'un régime aménageable) ?.....	31
NOUVEAU Les personnes détenues peuvent-elles travailler les jours fériés ? Si oui, leur rémunération doit-elle être majorée pour les heures de travail effectuées un jour férié ?	32
NOUVEAU Les personnes détenues exerçant une activité de travail participent-elles à la journée de solidarité ?.....	32
Le jour de repos hebdomadaire peut-il prendre la forme de deux demi-journées ?	32
Le repos hebdomadaire a-t-il nécessairement lieu le dimanche ?	32
➤ REMUNERATION	32
Quelle est la rémunération du travail des personnes détenues ?	32
NOUVEAU Le donneur d'ordre peut-il proposer une rémunération à la pièce ?.....	32
NOUVEAU Si un auxiliaire est affecté sur un poste polyvalent correspondant à plusieurs classes, comment doit-il être rémunéré ?	33
NOUVEAU Est-il possible d'inscrire des rémunérations inférieures ou supérieures aux SMR correspondants sur le SI Paie Octave ?	33
Faut-il faire un avenant au CEP lorsque le montant du SMR, et donc des cotisations, est modifié ?.....	33
Comment se déroule la facturation du travail pénitentiaire en production ?.....	33
Les absences sont-elles rémunérées ?.....	33
NOUVEAU Comment faciliter les rendez-vous au SPIP et aux USMP dès lors que les absences ne sont pas rémunérées ?.....	33
Les personnes détenues doivent-elles fournir un justificatif pour chaque absence ?.....	3334
NOUVEAU Quel est le délai dont dispose la personne détenue pour justifier de son absence en cas de maladie ?.....	34
NOUVEAU La rémunération de la personne détenue et les cotisations sociales afférentes sont-elles suspendues en cas de suspension de l'affectation ou du CEP ?.....	34
Lorsque l'atelier ne peut pas être ouvert du fait de l'administration (ex. manque de ressources humaines pour effectuer les mouvements), la personne détenue est-elle rémunérée ?	34
NOUVEAU La personne détenue est-elle rémunérée si elle se présente à son poste de travail mais que le donneur d'ordre lui refuse l'accès à son poste de travail ?	34
NOUVEAU En cas de problème d'approvisionnement ponctuel du fait du donneur d'ordre, empêchant l'activité de travail, la personne détenue est-elle rémunérée ?	34
NOUVEAU Le donneur d'ordre est-il refacturé des heures contractuelles non travaillées inscrites au CEP en cas de transfert, de libération, de démission, de fin d'affectation ou de déclassement de la personne détenue ?.....	35
NOUVEAU Est-il possible de faire varier la rémunération d'une personne détenue au titre de la qualité de ses productions ?.....	35
Les primes sont-elles obligatoires ?.....	35
Les primes sont-elles exonérées de charges sociales ?.....	35
6. SUSPENSION DE LA RELATION DE TRAVAIL.....	35
➤ SUSPENSION DU CEP	35
Quels sont les justificatifs à fournir par le donneur d'ordre pour motiver une suspension de CEP pour baisse temporaire de l'activité ?	35
Un donneur d'ordre peut-il envisager la « mise à pied » d'un opérateur en cas de faute de ce dernier ?....	36
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 ?	36
Comment faire face à une baisse imprévue de la charge de travail ?.....	36
La suspension de trois mois pour baisse temporaire de l'activité peut-elle être fractionnée ?.....	36
La durée d'une suspension de CEP pour baisse temporaire de l'activité peut-elle être raccourcie ?	36
➤ SUSPENSION DE L'AFFECTATION	3637

<i>Pour quels motifs le chef de l'établissement pénitentiaire peut-il suspendre l'affectation d'une personne détenue ?</i>	3637
<i>A quoi correspond une suspension totale ou partielle de l'activité en détention ?</i>	37
<i>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 ?</i>	37
<i>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 ?</i>	37
NOUVEAU <i>L'affectation d'une personne détenue peut-elle être suspendue en cas de grève de la faim ?</i> ...	37
<i>Peut-on suspendre la relation de travail pour suivre une formation ?</i>	37
<i>La personne détenue dont l'affectation est suspendue peut-elle être affectée sur un autre poste ? Ou en formation professionnelle ?</i>	3738
<i>L'affectation de la personne détenue peut-elle être suspendue à titre conservatoire ?</i>	38
NOUVEAU <i>Quelle est la durée d'une suspension d'affectation conservatoire prise en amont d'une commission de discipline ?</i>	38
<i>La durée d'une suspension préventive avant le passage en CDD est de 8 jours ouvrables maximum, conformément à l'article R.234-24 du code pénitentiaire</i>	38
<i>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 ?</i>	38
<i>Comment mesurer la « durée proportionnée » de la suspension de l'affectation pour motif de bon ordre et de sécurité ?</i>	38
NOUVEAU <i>Dans le cadre d'une décision de suspension pour motif de bon ordre et de sécurité, est-il possible de remplacer la date de fin de la suspension par la mention « jusqu'à la réunion de la CDD » ?</i> ...	38
<i>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 ?</i>	38
NOUVEAU <i>La durée d'une suspension de l'affectation peut-elle être raccourcie ?</i>	39
7. FIN DE LA RELATION DE TRAVAIL	39
➤ QUESTIONS PRELIMINAIRES	39
NOUVEAU <i>Qui peut signer l'attestation de travail de la personne détenue à la fin de son CEP ?</i>	39
➤ RESILIATION DU CEP	39
<i>Qui peut résilier le CEP ?</i>	39
NOUVEAU <i>Le donneur d'ordre peut-il résilier la CEP au motif que la personne détenue refuse de signer un avenant ?</i>	39
NOUVEAU <i>Le donneur d'ordre est-il tenu de prévenir l'administration pénitentiaire en cas de résiliation de CEP (hors résiliation pour motif économique) ?</i>	3940
<i>Le chef de l'établissement pénitentiaire peut-il s'opposer à une résiliation du CEP ?</i>	40
<i>Le donneur d'ordre privé peut-il résilier le CEP pour un motif disciplinaire ?</i>	40
<i>Le donneur d'ordre peut-il résilier le CEP conclu avec une personne détenue si celle-ci devient DPS ?</i>	40
<i>Quels sont les délais dans la procédure de résiliation du CEP ?</i>	40
<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>	4041
<i>Si la personne détenue ne se présente pas à un entretien préalable, que se passe-t-il ?</i>	4041
NOUVEAU <i>Faut-il organiser une procédure contradictoire quand la résiliation du CEP est à l'initiative de la personne détenue ?</i>	41
<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>	41
<i>Lorsque le donneur d'ordre met fin à un CEP, doit-il communiquer ses motivations à l'administration pénitentiaire ?</i>	41
<i>L'insuffisance professionnelle peut-elle être caractérisée par un manque de savoir-être ?</i>	41
NOUVEAU <i>Le donneur d'ordre peut-il mettre fin au CEP pour insuffisance professionnelle sans passage de la personne détenue en commission de discipline ?</i>	4142
<i>La personne détenue peut-elle venir avec son avocat lors de l'entretien préalable de résiliation du CEP ?</i> 42	42

NOUVEAU Est-il obligatoire de notifier à la personne détenue la fin de son CEP au moment de sa libération ?.....	42
NOUVEAU Quel est le motif de résiliation du CEP à inscrire dans le cas d'une fin d'affectation en raison du changement de quartier de détention de la personne détenue ?	42
➤ FIN DE L’AFFECTATION	42
Qui peut mettre fin à l’affectation d’une personne détenue ?.....	42
NOUVEAU Le chef de l’établissement pénitentiaire doit-il mettre fin à l'affectation de la personne détenue dans le cadre d'un aménagement de peine ?.....	42
NOUVEAU Le chef d'établissement peut-il déléguer sa signature en matière de décisions de fin d'affectation ?	4243
Quelle est la différence entre fin de l'affectation et déclassement ?	43
En cas de fin de l'affectation, la personne détenue continue-t-elle de percevoir une rémunération du fait de son classement ?	43
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 ?	43
➤ DECLASSEMENT	43
Quelle est la procédure pour un déclassement ?.....	43
La procédure du L.122-1 existe-t-elle toujours ? La personne détenue peut-elle être représentée par un avocat ?.....	4344
Quelles sanctions peuvent être prises concernant le travail de la personne détenue à l’issue d’une procédure disciplinaire ?	44
NOUVEAU Le déclassement avec sursis existe-t-il toujours ?	44
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 ?	44
Une personne détenue déclassée peut-elle de nouveau travailler ?	44
NOUVEAU Une personne détenue déclassée puis reclassée au travail peut-elle postuler et être réaffectée à son poste précédent ?	44
Une personne détenue peut-elle demander à être déclassée ?	44
NOUVEAU Une personne mineure peut-elle être déclassée pour motif disciplinaire ?.....	44
8. CONTRAT D’IMPLANTATION.....	45
Quel est le contenu du contrat d’implantation, qui remplace le contrat de concession ?	45
Comment sont traités les congés annuels des entreprises ?	45
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 ?.....	45
A quelle date prennent effet les nouveaux contrats d’implantation ?.....	45
Est-il possible de faire un avenant au contrat d’implantation ?.....	45
Une suspension du contrat d’implantation est-elle possible ?	45
Faut-il conclure un contrat d’implantation avec le service de l’emploi pénitentiaire (SEP) ?.....	45
La DISP signe-t-elle toujours les contrats d’implantation ?.....	46
Faut-il refaire signer les contrats d’implantation en cas de changement de chef d’établissement pénitentiaire ?	46
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 ?.....	46
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) ?	46
NOUVEAU Existe-t-il un modèle de lettre recommandée de rupture du contrat d’implantation dans le cas où le concessionnaire ne respecte pas ses obligations ?	46
9. VOIES DE RECOURS.....	46
Quelles sont les décisions susceptibles de recours ?	46
Un recours est-il ouvert à l’encontre de la décision de suspension de l’affectation ?	47

<i>Qui gère le contentieux ?</i>	47
<i>Qu'est-ce qu'un RAPO ?</i>	47
<i>Quel sera le délai de traitement des RAPO ?</i>	47
<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>	47
<i>En cas de recours, est-ce que c'est toujours la personne détenue qui paye les frais d'avocat ?</i>	47

1. Questions générales

Quels sont les nouveaux supports/documents dont les établissements et concessionnaires ont besoin depuis le 1^{er} mai 2022 ?

Tous les supports nécessaires sont fournis dans un [kit établissement](#) et un [kit donneur d'ordre](#) en production. De nombreux documents sont disponibles sur les sites Intranet et Internet de l'ATIGIP. Une communication à l'attention des personnes détenues est également comprise dans le [kit établissement](#) et est disponible sur l'Intranet de l'ATIGIP composée d'une fiche « ce qui change », d'éléments de langage et d'une vidéo dédiée. [Une communication spécifique sur l'introduction du temps de travail et la mensualisation de la rémunération](#) est également disponible sur Intranet.

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, de refus, de suspension ou de fin de l'affectation et de déclassement. 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 éventuels, etc.). Cela relève du choix du JAP localement.

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 contrats d'emploi pénitentiaire (CEP). Enfin, la signature du 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 en raison de l'absence d'encadrement des personnes détenues qui exerceraient une activité de travail en cellule, de l'impossibilité de contrôler les horaires de travail et de l'impossibilité d'y assurer le respect des mesures d'hygiène et de sécurité prévues par les livres Ier à V et VII de la quatrième partie du code du travail.

NOUVEAU En cas de gestion déléguée, qui est donneur d'ordre au service général ? et en production ?

Au service général, le donneur d'ordre est toujours l'administration pénitentiaire. Cependant, l'administration pénitentiaire et le gestionnaire délégué ont la possibilité de se répartir les responsabilités, notamment sur la conduite des entretiens de recrutement, les entretiens préalables à la résiliation du CEP, ainsi que la décision de rompre une période d'essai. Dans le cas où le gestionnaire assume ces missions, elle le fait pour le compte de l'administration. Un accord entre les parties doit être défini et la décision finale revient toujours à l'administration pénitentiaire.

En production, le donneur d'ordre est le gestionnaire délégué, qui a la responsabilité de la conduite des entretiens préalables au recrutement et à la résiliation du CEP, ainsi que de la rupture de la période d'essai. La présence de l'administration pénitentiaire n'est prévue que pour des motifs de sécurité.

NOUVEAU Faut-il un contrat d'emploi pénitentiaire pour inscrire une personne détenue à une formation professionnelle ?

La formation professionnelle n'entre pas dans le cadre de la réforme du travail pénitentiaire. L'organisation de la formation professionnelle en détention reste inchangée à cette date.

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.

Existe-t-il un maximum d'heures de formation 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 elle.

NOUVEAU Qu'est-ce qu'une SIAE ?

Une SIAE est une structure d'insertion par l'activité économique permettant aux personnes les plus éloignées du marché du travail de bénéficier, en plus d'une mise en emploi, d'un accompagnement social et professionnel individuel renforcé visant à faciliter leur insertion professionnelle. Elles sont déployées depuis plusieurs années sur différents établissements pénitentiaires. Si vous souhaitez recevoir plus d'informations sur les SIAE et leur implantation,

vous pouvez vous diriger vers le référent interrégional de l'insertion professionnelle (R2IP) de votre DISP.

NOUVEAU Une personne détenue peut-elle faire une période d'immersion au sein d'une SIAE ou d'une EA ?

Une personne détenue peut effectuer une découverte au sein d'une SIAE ou d'une EA pour une durée maximale de 5 jours. Cette immersion doit être prescrite par le SPIP, une SIAE ou une EA, sur demande ou accord de la personne détenue, après son classement au travail sur les régimes de travail adéquats.

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.

NOUVEAU En quoi consiste le SI Paie Octave ?

Le SI Paie Octave est un logiciel de gestion de la rémunération. Il a 3 domaines d'action majeurs :

- (i) Gestion administrative: inscription aux activités, élaboration du contrat d'emploi pénitentiaire et de la convention annexe tripartite, suspension et fin de la relation de travail
- (ii) Gestion des temps et activités: définition des emplois du temps, suivi des présences et absences
- (iii) Paie et post-paie: calcul des rémunérations et bulletins de paie, déclarations sociales et prélèvement à la source et indicateurs de pilotage

NOUVEAU Un agent de la structure du donneur d'ordre privé doit-il être présent pendant l'activité de travail des personnes détenues ?

Une présence d'un personnel de la structure du donneur d'ordre privé est recommandée *à minima* une fois par semaine afin de s'assurer de la qualité du travail et du respect des commandes, à l'exception des SIAE et EA où elle la présence doit être continue. Lorsque la structure ne peut assurer une présence à temps complet au sein de l'atelier, les personnes détenues travaillent en autonomie sous la surveillance du personnel pénitentiaire qui veille uniquement à la sécurité des lieux et donne accès aux outils ou à l'espace de stockage ou de livraison aux opérateurs détenus. En tout état de cause, le personnel pénitentiaire n'assure que la surveillance des ateliers et non la supervision de l'activité de travail ou de la production.

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, depuis le 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 dans la décision de classement (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 établissement](#). La demande d'affectation correspond à la candidature de la personne détenue sur un poste de travail, aucun formalisme n'est imposé.

NOUVEAU Est-il obligatoire d'utiliser le formulaire de demande de classement fourni par l'ATIGIP ?

Il n'est pas obligatoire d'utiliser le formulaire de demande de classement fourni par l'ATIGIP. Si nécessaire, ce formulaire peut être modifié par l'administration pénitentiaire.

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. Dans ces cas, il faut alors simplement reclasser la personne dans GENESIS.

NOUVEAU Dans GENESIS, est-il possible d'inscrire la personne détenue en CPU de classement sans inscrire les régimes demandés par la personne détenue ?

La CPU de classement devant répondre au souhait de la personne détenue de travailler sur un régime préalablement identifié, il est obligatoire d'inscrire la personne détenue avec les régimes demandés, même si la CPU n'est pas liée par les régimes demandés.

➤ Commission pluridisciplinaire unique (CPU) de classement

NOUVEAU Comment organiser une CPU de classement ?

La CPU de classement est organisée dans GENESIS. La planification et la tenue de la CPU ne change par rapport à l'existant.

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. Des institutions, des associations bénévoles ou d'autres partenaires externes peuvent également être associés à la CPU en tant qu'experts invités.

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](#)).

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

En cas d'urgence, une CPU de classement dite extraordinaire peut être organisée. La procédure à suivre est indiquée dans la fiche procédure « Classement » du [kit établissement](#). 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. La date de la CPU à faire figurer dans le CEP correspond ainsi à la date de consignation de la décision du chef de l'établissement pénitentiaire.

NOUVEAU Faut-il régulariser la procédure de classement d'urgence dans une CPU classique ?

Il n'est pas nécessaire de régulariser la procédure de classement d'urgence dans une CPU classique.

NOUVEAU Est-il possible d'organiser une seule CPU relative à la fois au classement au travail et à la formation professionnelle ?

Il est possible d'organiser une seule CPU pour rendre deux décisions distinctes relatives classement au travail et à la formation professionnelle d'une personne détenue.

➤ Décision de classement

NOUVEAU Quel est le délai préconisé pour rendre une décision de classement après une demande de classement ?

En maison d'arrêt, le délai est porté à 1 mois. En établissement pour peine, il est porté à 2 mois.

NOUVEAU Les profils criminels et les profils DPS/TIS/RAD peuvent-ils travailler en détention ?

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 refuser un classement si la personne présente un risque pour la sécurité et le bon ordre de l'établissement. Il peut également, au regard des risques de dangerosité ou de trafic de la personne l'exclure de certains postes impliquant l'utilisation d'objets pouvant présenter un risque de blessure (ex. cuisine) ou permettant une liberté de circulation (ex. auxiliaire d'étage). Les DPS/TIS/RAD peuvent également être classées au travail après avis de la DISP compétente sur le projet de classement. Il faut justifier d'un motif de bon ordre et de sécurité plus étayé autre que le simple fait qu'ils soient DPS/TIS/RAD pour refuser de les classer au travail. Par ailleurs, le classement d'une personne en QPR ne peut se faire qu'au SG du QPR. De même, la personne affectée au SG du QPR ne peut être qu'une personne détenue du QPR.

NOUVEAU Les personnes mineures peuvent-elles travailler en détention ?

Les personnes mineures détenues âgées d'au moins 16 ans peuvent être classées au travail, à condition que cette activité de travail ne se substitue pas aux activités d'enseignement et de formation. Comme toute personne détenue, la personne mineure peut exercer son activité de travail au service général ou en production, dans le cadre d'un apprentissage, d'une SIAE ou encore d'une entreprise adaptée. Des dispositions spécifiques sur le travail des mineurs seront intégrées très prochainement dans le code de la justice pénale des mineurs.

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. Par ailleurs, un mécanisme de mise à la retraite est en cours d'étude.

NOUVEAU Une personne en situation de handicap peut-elle travailler en détention ?

Le handicap de la personne détenue n'est pas un motif de refus de classement. Plusieurs structures spécialisées dans l'accueil de personnes en situation de handicap sont d'ailleurs en cours de développement en détention : c'est le cas des entreprises adaptées (EA) et des établissements ou services d'aide par le travail (ESAT).

NOUVEAU Une personne détenue percevant une pension d'invalidité et/ou une pension de retraite peut-elle travailler ?

Il est possible qu'une personne détenue cumule une pension d'invalidité et/ou une pension de retraite avec un travail en détention.

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. Au sein des EA, les personnes en situation irrégulière peuvent travailler sur les postes offerts aux personnes qui ne sont pas en situation de handicap et qui à ce titre ne donnent pas lieu à une aide aux postes.

NOUVEAU Le passif disciplinaire de la personne détenue peut-il justifier son refus de classement ?

Le passif disciplinaire de la personne détenue, ne peut justifier en tant que tel un refus de classement. Par exemple, une saisie de téléphone portable ne peut seule justifier l'existence d'un risque pour la sécurité de l'établissement dans le cadre du travail pénitentiaire. En revanche, des actes ayant donné lieu à des sanctions disciplinaires peuvent constituer des faisceaux d'indices permettant de justifier l'existence d'un risque pour le bon ordre et la sécurité de l'établissement et donc justifier le refus de classement (ex. plusieurs agressions de codétenus ou de surveillants peuvent laisser présager un risque de violence au sein des ateliers de travail).

NOUVEAU Le refus de classement peut-il être justifié du fait de l'éloignement géographique de la personne détenue des zones d'atelier ?

L'éloignement géographique de la personne détenue des zones d'atelier ne peut pas constituer un motif justifié de refus de classement. Aucune contrainte organisationnelle interne à l'établissement (bâtiment hébergement-travail ou autre) ne peut avoir d'impact sur le classement ou l'affectation d'une personne détenue à un poste de travail.

NOUVEAU L'interdiction d'exercer une activité commerciale fait-elle obstacle au classement d'une personne détenue ?

L'interdiction d'exercer une activité commerciale, définie par l'[article 131-27 du code pénal](#), ne constitue pas un obstacle au classement au travail de la personne détenue visée par l'interdiction. En effet, le travail pénitentiaire n'est pas du travail au sens du code du travail. En outre, il n'existe que très peu de postes en détention présentant une dimension commerciale.

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, ce critère ne peut donc pas être un motif de refus de classement ou d'affectation. Conformément à l'[ordonnance relative aux droits sociaux du 19 octobre 2022](#), un travail interministériel est en cours afin de déterminer les modalités d'intervention de la médecine du travail en détention. Lorsque la médecine du travail interviendra en détention, le certificat d'aptitude ne sera nécessaire que pour l'affectation à une liste de poste limitée.

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 conserve par ailleurs le bénéfice de ce classement, sauf motif de bon ordre et de sécurité.

NOUVEAU L'avis du magistrat est-il requis lors de la procédure de classement au travail de la personne détenue ?

L'avis du magistrat n'est pas utile dans la procédure de classement au travail mais il est requis dans la phase d'affectation des personnes prévenues au service général ([article R.412-10 du code pénitentiaire](#)).

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

Si le magistrat précise l'interdiction ou l'autorisation de travailler au SG dans la notice individuelle des personnes prévenues, celle-ci suffit à matérialiser son autorisation ou son interdiction et une sollicitation spécifique n'est pas nécessaire. L'avis mentionné sur certains postes pourra ensuite être pris en compte lors de l'affectation. Si la notice individuelle ne précise rien sur le sujet, il convient de solliciter le magistrat pour tenir compte de sa réponse avant l'affectation d'une personne prévenue au SG. Dans tous les cas, l'accord préalable du magistrat doit être exprès.

Est-il possible, en cas de transfert d'une personne détenue vers un nouvel établissement, de l'inscrire en CPU ?

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 et est considérée comme prioritaire sur ladite liste d'attente pour affectation à un poste de travail. 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, une personne détenue classée sur plusieurs régimes de travail dans son établissement de départ peut-elle perdre le bénéfice de son autorisation à travailler sur l'un de ces régimes dans son établissement de destination ?

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...).

NOUVEAU En cas de transfert, comment informer l'établissement de destination de l'activité de travail de la personne détenue ?

En cas de transfert, il est nécessaire d'insérer la copie de la notification de classement au travail de la personne détenue, ainsi que les copies de CEP dans son dossier individuel. Il n'est pas requis de la personne détenue qu'elle signe tout autre document relatif à son activité de travail.

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.

➤ Orientation vers un régime de travail

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

[La circulaire 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 réalisée 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. En outre, un dispositif de bilan socio-professionnel est en cours de construction. Ce dispositif ne fait pas partie de la réforme du travail pénitentiaire, il sera testé au cours de l'année 2023 et généralisé en 2024. 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 socio-professionnelle de la personne détenue ?

Les donneurs d'ordre privés peuvent être conviés en CPU de classement au titre d'intervenants extérieurs (ils ne sont pas décisionnaires). Il est préconisé que des échanges d'informations puissent avoir lieu pour faciliter le recrutement. L'accès des donneurs d'ordre à l'évaluation socio-professionnelle, qui sera déployée en 2024, sera dépendant du contenu qui sera donné à cette évaluation en cours de construction.

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 un ou plusieurs des régimes présents dans l'établissement pénitentiaire : service général, SEP, concession, SIAE, EA, ESAT.

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.)

NOUVEAU Quels sont les documents d'identité nécessaires pour qu'une personne détenue soit orientée en SIAE ?

Il suffit d'avoir une carte d'identité provenant de l'un des pays de l'Union Européenne ou un titre de séjour valable s'agissant des ressortissants de pays hors UE.

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'ils souhaitent 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, des compétences particulières ou 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. En outre, les données sensibles (profil pénal, numéro d'écrou...) ne figurent pas sur le CEP.

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.

NOUVEAU Les candidatures d'une personne détenue à des postes de travail, ainsi que les refus et les acceptations de ces candidatures, sont-elles retransmises dans GENESIS ou le SI Paie Octave ?

Le processus de candidature à un poste de travail n'est pas géré dans GENESIS et ne sera pas géré dans le futur dans le SI Paie Octave. Il se gère totalement hors outil. Seule l'affectation effective est transmise dans les outils.

➤ 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. Pour un recrutement en production, la présence d'un personnel de l'administration pénitentiaire n'est autorisée que pour motif de sécurité.

NOUVEAU Est-il obligatoire de planifier et consigner les entretiens pour les postes de travail dans GENESIS ?

Il n'est pas obligatoire de consigner les entretiens dans GENESIS, cela dépend plutôt de l'organisation de chaque établissement pénitentiaire. Si l'administration souhaite que tout soit renseigné dans GENESIS, il faut planifier les rendez-vous dans GENESIS, et ce, à la seule main d'un personnel pénitentiaire.

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.

NOUVEAU La personne détenue doit-elle passer un entretien préalable pour être positionnée sur le vivier d'opérateurs d'un donneur ordre ?

Un entretien préalable est nécessaire puisque le donneur d'ordre constitue son vivier d'opérateurs à partir des entretiens qu'il aura préalablement passé avec les personnes détenues classées au travail qu'il souhaiterait faire travailler. Ainsi, le donneur d'ordre peut recevoir une personne détenue en entretien, le retenir sur un poste mais ne lui offrir un poste que plusieurs mois plus tard. La personne détenue peut quant à elle candidater auprès d'autres donneurs d'ordre et être recrutée sur un autre poste, elle ne reste pas à la disposition du premier.

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. Le donneur d'ordre peut toutefois déléguer la conduite des entretiens 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.

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

Un marché public national d'interprétariat a été conclu. Il permet de procéder à des traductions par téléphone sur bon de commande de l'administration pénitentiaire.

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, dont un modèle est disponible dans le [kit donneur d'ordre](#) et le [kit établissement](#). 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.

➤ Affectation sur un poste de travail

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 établissement](#)).

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.

***NOUVEAU* Lorsque la conduite des entretiens de recrutement est déléguée au gestionnaire délégué dans le cadre du service général, le gestionnaire délégué peut-il choisir la personne détenue à affecter sur un poste ?**

Si le gestionnaire délégué peut choisir une personne détenue dans le cadre du processus de recrutement, la décision administrative finale correspondant à l'affectation des personnes détenues revient à l'administration pénitentiaire. En outre, l'administration pénitentiaire étant donneur d'ordre au SG, elle doit être destinataire des informations nécessaires à la sélection des personnes détenues.

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.

***NOUVEAU* Les personnes condamnées sont-elles prioritaires lors de l'affectation au service général ?**

Les personnes condamnées sont prioritaires pour l'affectation au service général ([article D.412-11 du code pénitentiaire](#)). Néanmoins, les personnes prévenues peuvent également être affectées sur un poste au service général.

NOUVEAU Les personnes détenues peuvent-elles être affectées à des missions au sein des services médicaux de l'établissement pénitentiaire ?

Les personnes détenues ne peuvent pas être affectées à des missions d'entretien des locaux des USMP ([article D.412-11 du code pénitentiaire](#)). Cette règle est également rappelée dans le Guide de prise en charge sanitaire des PPSMJ.

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.

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 dans 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 d'opérateurs 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 lié à l'organisation interne de l'établissement (ex. manque de place dans un bâtiment d'hébergement des personnes détenues exerçant une activité de travail, bâtiment d'hébergement non adapté au profil de la personne détenue classée au travail, etc) ?

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.

NOUVEAU Est-il possible de refuser d'affecter une personne détenue sur un poste de travail où est déjà affectée une autre personne détenue avec laquelle elle ne peut pas entrer en contact ?

Si l'affectation d'une personne détenue a pour conséquence le partage d'un poste de travail avec une autre personne détenue avec laquelle elle ne peut pas entrer en contact, le refus d'affectation peut être justifié, sous réserve d'être motivé.

NOUVEAU Les donneurs d'ordre sont-ils tenus de réserver des postes pour y affecter des personnes détenues en situation de handicap ?

Il n'existe aucune obligation pour les donneurs d'ordre d'accueillir un quota minimum de personnes en situation de handicap. En revanche, il est possible pour chaque établissement pénitentiaire, dès lors qu'il dispose de surfaces d'atelier disponibles, d'envisager l'implantation d'entreprises adaptées (EA) et d'établissements et services d'aide par le travail (ESAT) afin de favoriser l'accès au travail pour les personnes détenues en situation de handicap.

4. Contrat d'emploi pénitentiaire (CEP)

► Questions préliminaires

Dans quel outil est édité et généré le CEP ?

Le CEP est édité et généré dans le SI de paie Octave. Ce système d'information permet d'assurer la gestion des contrats, c'est-à-dire de les créer, de les modifier le cas échéant via un avenant, et d'y mettre un terme.

► 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 ?

L'absence de signature du CEP empêche toute affectation.

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

Des exemples de CEP sont inclus dans le [kit établissement](#), ils contiennent l'ensemble des mentions obligatoires précisées par [l'article R.412-25 du code pénitentiaire](#). Le CEP étant généré automatiquement par le SI Paie Octave, toutes ces informations seront nécessairement remplies.

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 dans le 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 20 minutes de pause obligatoires sont-elles inscrites au CEP ?

L'obligation légale de 20 minutes de pause toutes les 6h est inscrite dans le CEP.

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 ?

Le chef de l'établissement pénitentiaire et le donneur d'ordre privé évaluent les risques pour la santé et la sécurité des personnes détenues qu'ils font travailler. Les résultats de cette évaluation sont intégrés par le chef d'établissement dans le document unique d'évaluation des risques professionnels de l'établissement pénitentiaire.

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

Cela n'est pas une obligation, mais il s'agit d'une bonne pratique.

➤ 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 la même qu'en droit commun : ce sont des tâches normalement appelées à se répéter chaque année, à des dates approximativement fixes, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs. Cette variation d'activité doit être indépendante de la volonté du donneur d'ordre.

NOUVEAU L'administration pénitentiaire peut-elle refuser de signer un CEP à durée déterminée au motif que le caractère saisonnier n'est pas justifié ?

Dans la mesure où l'administration est signataire de l'annexe tripartite et qu'elle assume le risque contentieux, elle doit contrôler la régularité du CEP et peut refuser de signer un CEP à durée déterminée si le motif n'est pas justifié.

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.

NOUVEAU Un donneur d'ordre peut-il conclure un CEP à durée indéterminée avec une personne détenue seulement un mois après avoir résilié plusieurs CEP pour motif économique ?

C'est possible car il n'y a pas de restriction s'agissant de la conclusion d'un CEP à durée indéterminée. Il existe en revanche une limite à la conclusion de CEP à durée déterminée suivant une ou des résiliations pour motif économique, prévues à l'[article R. 412-22 du code pénitentiaire](#).

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. Il est également possible de proposer des heures complémentaires ou supplémentaires à une autre personne détenue affectée dans l'atelier afin de pallier à cette absence. En revanche, il n'est pas possible de remplacer une personne détenue dont le CEP a été suspendu pour motif de baisse temporaire d'activité par la conclusion d'un CEP avec une autre personne détenue ([article R. 412-21 du code pénitentiaire](#)).

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. Pour découvrir une activité de travail, les personnes mineures détenues (de même que les majeures)

peuvent participer à une découverte en milieu professionnel au sein de l'établissement pénitentiaire, qui dure au maximum cinq jours et peut être une étape préalable à la formalisation du recrutement via la signature d'un CEP. Cette découverte est prévue par [l'article R. 412-2 du code pénitentiaire](#).

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. Ainsi, le CDD n'est pas pertinent lorsque ces structures sont implantées en 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 d'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 ou à durée indéterminée, 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 lorsque le donneur d'ordre en est à l'origine.

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 (SEP), 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 est responsable de la rédaction des CEP. Néanmoins, dans le cadre d'un établissement en gestion déléguée, l'administration peut adapter l'organisation locale en accord avec le titulaire de gestion déléguée.

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 rémunérer ?

Il s'agit dans ce cas de dialoguer avec la personne détenue pour l'inviter à signer le CEP de sorte qu'elle puisse être rémunérée 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 ?

Il convient 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 avant de mettre fin à l'affectation pour motif de bon ordre et de sécurité.

De nouveaux CEP devront-ils être signés en gestion déléguée lors de l'arrivée d'un nouveau gestionnaire délégué (ex. IDEX) ?

En production, le donneur d'ordre va changer, ce qui conduira nécessairement à la signature de nouveaux CEP. Au service général, le donneur d'ordre reste l'administration pénitentiaire, ce qui n'entraîne pas 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.

NOUVEAU Est-il possible de conclure un CEP au service général avec une personne détenue déjà classée en production mais dont l'activité de travail est suspendue en raison de congés annuels ?

Étant donné qu'une personne détenue ne peut pas cumuler deux CEP en parallèle, il n'est pas possible de conclure un deuxième CEP pendant une suspension de l'activité de travail (ex. fermeture temporaire de l'atelier).

Étant 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 personnes détenues exerçant une activité de travail ne sont pas des salariés au sens du droit commun, ils n'entrent pas dans les effectifs des donneurs d'ordre.

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 ?

L'ajout des dispositions entrant en vigueur se fait par la voie d'avenants aux CEP sur le SI de paie Octave.

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

Le temps de travail effectif est comptabilisé par le biais de badgeuses, ou tout autre système automatique de contrôle du temps lorsqu'ils existent. A défaut, le suivi des heures est effectué par le donneur d'ordre, par le biais d'un tableau Excel. Le décompte du temps de travail est aussi effectué par l'administration pénitentiaire. En cas de désaccord, un échange contradictoire est organisé entre l'administration et le donneur d'ordre. Si le désaccord persiste, le relevé du donneur d'ordre prévaut.

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.

Comment s'organisent les pauses ? Le donneur d'ordre peut-il décider d'inscrire une pause plus longue que la durée légale et de ne pas la rémunérer ?

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

NOUVEAU Les temps d'attente pour les remontées d'ateliers sont-ils comptabilisés comme du temps de travail effectif ?

Les temps d'attente de remontée d'ateliers ne sont pas comptabilisés comme du temps de travail effectif. Toutefois, si ces remontées ne sont pas anticipées et organisées, elles comportent un risque de mécontentement de la personne détenue. En ce sens, il est préconisé de privilégier des volumes horaires permettant d'effectuer les mouvements retours.

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, R.412-54 et R.412-56 du code pénitentiaire](#).

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

Le planning de travail, *a 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.

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 fixe 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 dans les limites du cadre réglementaire.

NOUVEAU Les régimes fixe et aménageable sont-ils applicables pour toutes les formes de travail (SG, production, SIAE, EA) ?

La détermination d'un CEP avec un régime fixe ou aménageable concerne aussi bien le SG et la production. Toutefois, s'agissant de la SIAE et de l'EA, seul un régime fixe peut être choisi.

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.

NOUVEAU Quelles sont les règles d'encadrement de la période de référence ?

La période de référence choisie par le donneur d'ordre peut aller jusqu'à 52 semaines, mais ne peut pas dépasser la date prévisionnelle de libération de la personne détenue (pour les personnes prévenues, cette période sera donc nécessairement inférieure à 52 semaines). Le donneur d'ordre doit par conséquent se coordonner avec l'AP à cet effet. La période de référence est renouvelée automatiquement à son terme.

NOUVEAU L'administration pénitentiaire peut-elle imposer une période de référence au donneur d'ordre privé dans le cadre de la conclusion d'un CEP en régime aménageable ?

Tel que prévu par l'article R. 412-53 du code pénitentiaire, il revient au donneur d'ordre de prendre la décision du régime à mettre en place dans le cadre du CEP et, le cas échéant, de la période de référence choisie, dans le respect de la réglementation. Soit, il est tenu de respecter une période de référence de 52 semaines maximum et ne pouvant pas excéder la date prévisionnelle de libération. En aucun cas l'administration ne peut imposer une période de référence à un concessionnaire ou un titulaire de marché de gestion déléguée.

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. Des CEP à durée déterminée peuvent également être conclus au motif d'un accroissement temporaire de l'activité.

NOUVEAU Est-il possible de modifier le volume horaire hebdomadaire inscrit au CEP afin de l'adapter à la variabilité de l'activité ?

Il est possible de modifier le volume horaire inscrit au CEP à travers la création d'un avenant validé et signé par les deux parties.

NOUVEAU Une personne détenue doit-elle obligatoirement travailler 10h par semaine ? (ex. en cas de travail occasionnel ou de CEP en remplacement d'une personne détenue absente)

Tous les CEP doivent prévoir une durée minimale de travail de 10h hebdomadaires en moyenne. Dans le cadre d'un CEP avec un régime aménageable, la personne détenue a toutefois la possibilité de travailler effectivement moins de 10h certaines semaines et plus d'autres afin d'atteindre une moyenne de 10h hebdomadaire.

Comment garantir un poste d'une durée de 10h par semaine pour certaines activités qui ne sont réalisées que sur demande (ex. 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. Il est alors recommandé de conclure un CEP en régime aménageable pour permettre à la personne détenue de travailler en moyenne 10h sur plusieurs semaines.

NOUVEAU A la fin du mois ou de la période de référence, si le nombre d'heures effectivement travaillées par la personne détenue est inférieur au nombre d'heures inscrites au CEP, sur quel volume horaire la personne détenue est-elle rémunérée ?

Avec le déploiement du SI Paie Octave et l'inscription du volume horaire hebdomadaire dans le CEP, la personne détenue est rémunérée sur la base du nombre total d'heures inscrites au CEP, même si l'activité de travail n'est pas suffisante pour permettre à la personne détenue de réaliser effectivement les heures prévues au CEP. A la fin de la période de référence, si le donneur d'ordre n'a pas assuré une activité suffisante, les heures de travail non offertes mais rémunérées lui sont facturées.

NOUVEAU Sous réserve que la personne détenue soit maintenue à son poste de travail, est-il possible que celle-ci récupère les heures rémunérées non travaillées durant la période de référence suivante (dans le cadre d'un régime aménageable) ?

Il n'est pas possible de basculer le différentiel d'heures travaillées et non travaillées entre deux périodes de référence.

NOUVEAU Les personnes détenues peuvent-elles travailler les jours fériés ? Si oui, leur rémunération doit-elle être majorée pour les heures de travail effectuées un jour férié ?

Comme le prévoit [l'article R. 412-62 du code pénitentiaire](#), les jours fériés sont par principe chômés et non rémunérés. Toutefois, le travail est possible les jours fériés au regard des nécessités de bon fonctionnement de l'établissement (ex : nettoyage, cuisine, boulangerie, buanderie). Dans ce cas, la rémunération n'est pas différente des autres jours, sauf le 1^{er} mai qui doit nécessairement voir le versement d'une prime correspondant au montant de la rémunération de cette journée (la personne détenue est payée double).

NOUVEAU Les personnes détenues exerçant une activité de travail participent-elles à la journée de solidarité ?

La participation des personnes détenues exerçant une activité de travail à la journée de solidarité n'est pas prévue.

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.

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

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

➤ 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. Le donneur d'ordre peut également décider d'aller au-delà des seuils minimums. Enfin, il est possible de prévoir une rémunération liée à la productivité de l'opérateur au-delà du SMR par la mise en place de primes.

NOUVEAU Le donneur d'ordre peut-il proposer une rémunération à la pièce ?

La rémunération basée sur un taux horaire est une obligation légale depuis la loi pénitentiaire de 2009. Le SI Paie Octave est paramétré pour qu'une rémunération inférieure au SMR ne soit pas possible. Une fois cette règle posée, il est possible pour le donneur d'ordre privé de prévoir une variation de la rémunération liée à la productivité de l'opérateur au-delà du SMR.

NOUVEAU Le donneur d'ordre peut-il fixer des cadences de travail ?

Il est possible pour le donneur d'ordre de dépasser le SMR et de proposer un cadencement pour fixer une rémunération au-delà du SMR par le biais des primes à la productivité. Dans cette hypothèse, il est nécessaire d'informer les opérateurs sur la possibilité d'obtenir des primes ainsi que sur leur mode de calcul.

NOUVEAU Si un auxiliaire est affecté sur un poste polyvalent correspondant à plusieurs classes, comment doit-il être rémunéré ?

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

NOUVEAU Est-il possible d'inscrire des rémunérations inférieures ou supérieures aux SMR correspondants sur le SI Paie Octave ?

Le SI Paie Octave intègre l'obligation légale de respecter le SMR pour les activités en production et au service général. Ainsi, le SI Paie Octave permet tout à fait de rémunérer à un taux horaire supérieur. En revanche, il bloquera une rémunération inférieure au 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 si le montant est modifié par l'augmentation du SMIC ou des cotisations.

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. Toutefois, en cas d'absence d'activité de travail du fait du donneur d'ordre, laquelle n'a pas été planifiée et empêche la personne détenue de venir travailler, la personne détenue doit être rémunérée.

NOUVEAU Comment faciliter les rendez-vous au SPIP et aux USMP dès lors que les absences ne sont pas rémunérées ?

Les établissements pénitentiaires sont invités à échanger avec les USMP et le SPIP sur la manière dont les rendez-vous peuvent être organisés, de manière à ce que ces temps soient le plus possible placés en dehors des horaires de travail, en considération des contraintes existantes.

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

La personne détenue doit, *a 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.

NOUVEAU Quel est le délai dont dispose la personne détenue pour justifier de son absence en cas de maladie ?

La durée dont dispose la personne détenue pour fournir le certificat médical n'est pas réglementée en raison de la variation des délais pour obtenir un rendez-vous avec les USMP. Par ailleurs, les donneurs d'ordre qui le souhaitent peuvent demander une attestation des responsables local travail (RLT) précisant que le rendez-vous médical a bien été demandé au plus vite par la personne détenue concernée.

NOUVEAU La rémunération de la personne détenue et les cotisations sociales afférentes sont-elles suspendues en cas de suspension de l'affectation ou du CEP ?

En cas de suspension de l'affectation ou du CEP, la rémunération et les cotisations correspondantes sont suspendues.

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

Lorsque l'atelier de travail ne peut pas être ouvert du fait de l'administration, la personne détenue n'est rémunérée que pour ses heures de travail effectif, toute suspension de l'activité due à l'administration entraîne une suspension de la rémunération.

NOUVEAU La personne détenue est-elle rémunérée si elle se présente à son poste de travail mais que le donneur d'ordre lui refuse l'accès à son poste de travail ?

Si le CEP n'est pas résilié, la personne détenue peut venir travailler à son poste de travail. Si le donneur d'ordre s'y oppose, sans avoir sollicité une suspension pour motif de bon ordre et de sécurité auprès du chef de l'établissement pénitentiaire ou que celui-ci ne l'a pas accepté, la personne détenue doit être rémunérée.

NOUVEAU En cas de problème d'approvisionnement ponctuel du fait du donneur d'ordre, empêchant l'activité de travail, la personne détenue est-elle rémunérée ?

En cas de problème d'approvisionnement ponctuel, la personne détenue n'est pas convoquée au travail et il s'agit d'inscrire l'absence d'activité de travail dans le SI Paie Octave. Si la personne détenue est en régime fixe, elle sera rémunérée pour les heures non travaillées. Si le problème d'approvisionnement est prévisible, le donneur d'ordre pourra proposer une modification de son planning à la personne détenue pour récupérer les heures non travaillées, sous réserve du respect du délai de prévenance de 24h. Si elle est en régime aménageable, elle sera rémunérée au volume horaire inscrit au CEP mais le donneur d'ordre pourra récupérer les heures non travaillées sur une autre période, afin de lisser les heures de travail dues.

NOUVEAU Le donneur d'ordre est-il refacturé des heures contractuelles non travaillées inscrites au CEP en cas de transfert, de libération, de démission, de fin d'affectation ou de déclassement de la personne détenue ?

En principe, avec le déploiement du SI Paie Octave, le donneur d'ordre rémunère les personnes détenues sur la base du volume horaire inscrit au CEP. Toutefois, si la personne détenue est transférée ou libérée, le trop-perçu de rémunération n'est pas refacturé au donneur d'ordre par l'administration pénitentiaire qui tente de récupérer la somme auprès de la personne détenue sur le dernier bulletin de paie ou par le biais d'un titre de perception. Pour tous les autres motifs, la facturation du donneur d'ordre est réalisée sur la base du volume horaire prévu au contrat jusqu'à la date de fin de ce dernier.

NOUVEAU Est-il possible de faire varier la rémunération d'une personne détenue au titre de la qualité de ses productions ?

La qualité des productions réalisées par un opérateur peut donner lieu ou non au versement de primes par rapport à sa rémunération de base. Toutefois, des productions jugées défaillantes ne peuvent pas conduire à une rémunération horaire inférieure au SMR. D'autres solutions doivent être trouvées comme un accompagnement dans l'acquisition des compétences, un changement de poste ou si nécessaire une rupture pour insuffisance professionnelle.

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 paie 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 ([article R.233-2 du code pénitentiaire](#)).

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, laquelle justifie le recours à ladite suspension, le chef de l'établissement pénitentiaire dispose d'un délai de cinq jours calendaires 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. Avant la réception de cet avis, lequel permet ou non la suspension, la personne détenue est bien rémunérée.

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 n'est pas envisageable dans le cas d'un aléa ponctuel et/ou temporaire. La suspension des CEP pour baisse temporaire de l'activité concerne des difficultés durables.

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 la 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.

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.

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 L'affectation d'une personne détenue peut-elle être suspendue en cas de grève de la faim ?

En cas de grève de la faim de la part d'une personne détenue, la personne détenue est vue par l'unité sanitaire en milieu pénitentiaire qui, au regard de son état de santé, peut prescrire un arrêt maladie. Dans cette hypothèse, la personne est donc déclarée absente pour arrêt maladie.

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.

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.

NOUVEAU Quelle est la durée d'une suspension d'affectation conservatoire prise en amont d'une commission de discipline ?

La durée d'une suspension préventive avant le passage en CDD est de 8 jours ouvrables maximum, conformément à [l'article R.234-24 du code pénitentiaire](#).

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.

NOUVEAU Dans le cadre d'une décision de suspension pour motif de bon ordre et de sécurité, est-il possible de remplacer la date de fin de la suspension par la mention « jusqu'à la réunion de la CDD » ?

Une telle mention ne permet pas de respecter le caractère raisonnable que doit revêtir cette suspension pour motif de bon ordre et de sécurité. Il s'agit d'inscrire une date et d'organiser une CDD avant la fin de cette suspension afin, le cas échéant, de sanctionner la personne détenue d'une fin d'affectation ou d'un déclassement avant qu'elle retourne à son poste de travail.

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 à l'occasion du travail ([article R.234-23 du code pénitentiaire](#)). S'il y a eu une faute disciplinaire 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](#)).

NOUVEAU La durée d'une suspension de l'affectation peut-elle être raccourcie ?

Dans le cas d'une suspension d'affectation à la demande de la personne ou si les difficultés ayant justifié la suspension sont levées avant la fin de la période de suspension du CEP (ex. suspension de l'activité de travail), il est possible de raccourcir la durée de suspension dès lors que la personne détenue en est avertie et qu'elle n'a pas été remplacée par une autre personne détenue sous CEP à durée déterminée.

7. Fin de la relation de travail

➤ Questions préliminaires

NOUVEAU Qui peut signer l'attestation de travail de la personne détenue à la fin de son CEP ?

Afin de permettre à la personne détenue de se prévaloir des compétences acquises dans le cadre de son activité de travail en détention, le donneur d'ordre et/ou l'encadrant technique peuvent signer une attestation. Par ailleurs, cette attestation de compétences ne doit pas être assimilée à l'attestation employeur de Pôle Emploi qui sera automatiquement éditée par le SI Paie Octave à chaque fin de contrat et qui a pour but de permettre l'accès aux indemnités chômage.

➤ 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 sur décision de l'administration pénitentiaire, en cas de transfert définitif ou de fin de la détention.

NOUVEAU Le donneur d'ordre peut-il résilier la CEP au motif que la personne détenue refuse de signer un avenant ?

Seule une modification d'un élément essentiel du CEP justifiée par un motif tenant aux besoins du service et refusée par la personne détenue autorise la résiliation du CEP.

NOUVEAU Le donneur d'ordre est-il tenu de prévenir l'administration pénitentiaire en cas de résiliation de CEP (hors résiliation pour motif économique) ?

Il n'y a pas d'obligation pour le donneur d'ordre de prévenir l'administration pénitentiaire de son souhait de résilier un CEP (hors cas de la résiliation pour motif économique). La réforme incite par ailleurs chacune des parties prenantes à communiquer entre elles. L'administration pénitentiaire sera toutefois informée en amont de la résiliation du fait de l'organisation d'un entretien préalable à la résiliation, si le donneur d'ordre est amené à demander des mesures

de sécurité pour le bon déroulement de l'entretien ou s'il sollicite une suspension pour motif de bon ordre et de sécurité.

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 chef d'établissement ne peut donc s'opposer à une résiliation sur le champ de l'opportunité, en revanche il peut s'y opposer si la procédure réglementaire n'a pas été respectée.

Le donneur d'ordre privé peut-il résilier le CEP 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](#).

Le donneur d'ordre peut-il résilier le CEP conclu avec une personne détenue si celle-ci devient DPS ?

Le donneur d'ordre ne peut pas résilier le CEP d'une personne détenue au motif que celle-ci soit devenue DPS. Il peut uniquement résilier le CEP dans les conditions prévues aux [articles R.412-37 et suivants du code pénitentiaire](#). Par ailleurs, le chef de l'établissement pénitentiaire peut suspendre l'affectation de la personne détenue s'il justifie d'un motif de bon ordre et de sécurité.

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.

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.

NOUVEAU Faut-il organiser une procédure contradictoire quand la résiliation du CEP est à l'initiative de la personne détenue ?

Une procédure contradictoire n'est pas nécessaire en cas de résiliation du CEP à l'initiative de la personne détenue. La personne détenue adresse une demande écrite précisant ses motifs au donneur d'ordre. En cas d'accord commun, un accord amiable est rédigé, prévoyant les termes et les conditions de la résiliation du CEP. En cas de désaccord du donneur d'ordre, la personne détenue fournit une lettre de résiliation anticipée.

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. Dans le SI Paie Octave, la rémunération cesse 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 ?

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. Par ailleurs, étant donné que le chef d'établissement doit signer une décision de fin d'affectation, celui-ci peut solliciter des précisions afin de contrôler la régularité 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 (ex. absences illégitimes répétées de la personne détenue).

NOUVEAU Le donneur d'ordre peut-il mettre fin au CEP pour insuffisance professionnelle sans passage de la personne détenue en commission de discipline ?

Le passage en CDD n'est pas possible en cas résiliation du CEP pour insuffisance professionnelle puisque l'insuffisance professionnelle est motivée par des faits liés au poste et à la conduite de l'opérateur dans le cadre de son travail, et non à une faute disciplinaire.

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

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

NOUVEAU Est-il obligatoire de notifier à la personne détenue la fin de son CEP au moment de sa libération ?

En cas de fin de la détention, il n'est pas nécessaire de notifier à la personne détenue la fin de son CEP. La fin du CEP est automatique.

NOUVEAU Quel est le motif de résiliation du CEP à inscrire dans le cas d'une fin d'affectation en raison du changement de quartier de détention de la personne détenue ?

Si la personne détenue change de quartier de détention, le motif de résiliation à inscrire est le motif de transfert. Toutefois, ce motif n'est possible que pour un changement de quartier de détention (ex. passage du QMA au QCD ou au sein d'une SAS) et non un changement de bâtiment d'hébergement.

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

NOUVEAU Le chef de l'établissement pénitentiaire doit-il mettre fin à l'affectation de la personne détenue dans le cadre d'un aménagement de peine ?

La fin de l'affectation est automatique en cas d'aménagement de peine sans qu'il y ait besoin d'une décision administrative. En revanche, la personne détenue étant toujours sous écrou, elle reste inscrite sur GENESIS et peut conserver son classement au travail.

NOUVEAU Le chef d'établissement peut-il déléguer sa signature en matière de décisions de fin d'affectation ?

Aucune disposition du code pénitentiaire ne prévoit que la décision de fin d'affectation doit être signée par le chef de l'établissement pénitentiaire, hormis [l'article R.412-17 du code pénitentiaire](#) s'agissant d'une fin d'affectation « dans le cadre d'une activité de production en cas de cessation de cette activité ». Dans ce dernier cas, en application de [l'article R.113-66 du](#)

[code pénitentiaire](#) et conformément au [tableau de délégation de signature du chef d'établissement](#) disponible sur Intranet, cette compétence du chef d'établissement peut être déléguée jusqu'au personnel de commandement. Ainsi, à l'exclusion d'une fin d'affectation liée à une cessation de l'activité de production, tout personnel pénitentiaire est en mesure de signer une décision de fin d'affectation, *a fortiori* le premier surveillant responsable du travail pénitentiaire.

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. Avant de pouvoir postuler sur un nouveau poste de travail, la personne doit donc faire une nouvelle demande de classement au travail et repasser en CPU.

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 ?

Le changement de numéro d'écrou dans GENESIS entraîne automatiquement une fin du CEP dans le SI de paie 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 qu'à l'issue d'une 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. 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.

NOUVEAU Le déclassement avec sursis existe-t-il toujours ?

La réforme ne modifie pas la procédure disciplinaire. Le prononcé d'une sanction avec sursis reste possible, aussi bien pour la sanction de déclassement, de fin d'affectation que de suspension de classement au travail.

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.

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.

NOUVEAU Une personne détenue déclassée puis reclassée au travail peut-elle postuler et être réaffectée à son poste précédent ?

Rien ne s'oppose effectivement à ce que la personne détenue candidate sur son poste de travail précédent et qu'elle y soit affectée, à la libre appréciation du donneur d'ordre.

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.

NOUVEAU Une personne mineure peut-elle être déclassée pour motif disciplinaire ?

Le déclassement peut être prononcé à l'encontre d'une personne détenue mineure pour motif disciplinaire ([article L.412-7 du code pénitentiaire](#)).

8. Contrat d'implantation

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

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 31 décembre 2023 directement dans iPRO360°.

Comment sont traités les congés annuels des entreprises ?

Les congés annuels des entreprises sont considérés 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. Cet arrêt temporaire de l'activité de travail doit être précisé dans le contrat d'implantation. Le donneur d'ordre doit *a minima* indiquer le nombre de jours ou de semaines durant lesquels il prévoit la fermeture temporaire de l'entreprise mais n'est pas nécessairement tenu d'indiquer des périodes précises de congés dans le contrat d'implantation. Ces informations doivent également être indiquées dans le contrat d'emploi pénitentiaire de la personne détenue et le règlement intérieur de l'atelier. Les jours de congés doivent être affichés dans l'atelier.

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 un nombre de jours ou semaines, lesquels peuvent ensuite être précisés dans le règlement intérieur de l'atelier et/ou dans le CEP.

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 changement de chef d'établissement pénitentiaire ?

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.

NOUVEAU Existe-t-il un modèle de lettre recommandée de rupture du contrat d'implantation dans le cas où le concessionnaire ne respecte pas ses obligations ?

Il n'existe pas de modèle de lettre recommandée de rupture du contrat d'implantation, celle-ci doit être personnalisée en fonction des griefs retenus contre le concessionnaire.

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.

NOUVEAU Le classement d'une personne détenue sur un régime de travail autre que celui qu'elle avait sollicité est-il susceptible de recours pour « refus de classement » ?

Le classement d'une personne détenue sur un régime de travail autre que celui qu'elle avait sollicité ne s'analyse pas comme un refus de classement et n'est pas susceptible 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. Le recours est formulé auprès du directeur interrégional des services pénitentiaires qui est l'autorité hiérarchique du chef d'établissement. Il est traité par les services du droit pénitentiaire au sein de chaque DISP.

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 pratiquée 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, sans passer par une nouvelle CPU, 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.

Vous ne trouvez pas la réponse à votre question ?

Contactez l'un des référents interrégionaux de l'insertion professionnelle (R2IP) de l'ATIGIP !

Retrouvez leurs coordonnées dans [l'annuaire des référents en région](#).

