

**CONTRAT D'EMPLOI PENITENTIAIRE EN GESTION DELEGUEE AU SERVICE
GENERAL N°**

Vu le code pénitentiaire, notamment ses articles L.412-1 à L.412-25, ses articles R.412-1 à R.412-82, ses articles D.412-6 à D.412-79 ;

Vu le code de la sécurité sociale, notamment ses articles R.381-105 et R.381-106 ;

Vu le code du travail, notamment ses articles L. 4121-2 et suivants ;

Conformément à la décision de classement prise, après avis de la commission pluridisciplinaire unique, par le chef de l'établissement pénitentiaire, ou son représentant, en date du .../.../... ;

Entre M./Mme, dénommé(e) le chef de l'établissement pénitentiaire, ou son représentant,

d'une part,

et,

M./Mme ..., dénommé(e) l'auxiliaire,

d'autre part,

IL EST CONVENU CE QUI SUIT :

Article 1 : Situation administrative

M./Mme ... est recruté(e) à compter du ... dans les conditions suivantes :

Type de contrat : contrat d'emploi pénitentiaire [à durée déterminée ou à durée indéterminée]

Durée du contrat :

[Si durée déterminée sans date de fin, fixer une durée minimale du contrat] :

Date de fin de contrat :

Poste *[Reprendre la nomenclature ROME]* :

Classe :

Article 2 : Conditions relatives au cadre de travail et à l'exercice de ses missions

M./Mme a pour mission ..., *description des missions.*

M./Mme exerce ses missions au sein de ... *description du lieu.*

[Ce poste présentant des risques particuliers, l'auxiliaire bénéficie d'une formation renforcée, d'un accueil ainsi que d'une information adaptée.]

Article 3 : Période d'essai

L'engagement de l'auxiliaire ne deviendra définitif qu'à l'issue d'une période d'essai d'une durée de *(durée calculée à raison d'un jour maximum par semaine, dans la limite de deux semaines pour un contrat de six mois, et d'un mois dans les autres cas)*, au cours de laquelle le chef de l'établissement pénitentiaire ou son représentant, ou l'auxiliaire peut résilier le contrat à tout moment, sous réserve de respecter un délai de prévenance d'au moins vingt-quatre heures.

[Si durée > six mois ou durée indéterminée + poste technique] La période d'essai peut être renouvelée pour une durée de ... *(maximum deux mois, renouvellement inclus)*. Ce renouvellement fait l'objet d'une confirmation écrite des deux parties.

Article 4 : Conditions relatives à l'organisation du temps de travail

L'auxiliaire bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de vingt minutes consécutives toutes les six heures travaillées. L'auxiliaire bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de onze heures consécutives. L'auxiliaire bénéficie d'un repos hebdomadaire d'une durée minimale de vingt-quatre heures consécutives.

Article 5 : Conditions relatives à la rémunération

L'auxiliaire perçoit une rémunération brute mensuelle correspondant à sa rémunération de base à un taux horaire de ... *(à compléter en chiffres)* correspondant à la classe n° (...).

[Le cas échéant – S'ajoutent à cette rémunération une/des prime(s) selon les conditions prévues par l'article D.412-65 du code pénitentiaire.]

Article 6 : Conditions relatives aux jours fériés et autorisations d'absence

Dans les conditions prévues par l'article R.412-62 du code pénitentiaire, et sauf décision contraire du chef de l'établissement pénitentiaire ou son représentant au regard des nécessités de bon fonctionnement de l'établissement, les jours fériés sont chômés.

Conformément à l'article D. 412-32 du code pénitentiaire, le chef de l'établissement pénitentiaire veille à organiser les rendez-vous de l'auxiliaire en dehors des heures de travail. Lorsque cela n'a pas été possible, constituent notamment des motifs légitimes d'absence :

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

Ces absences sont décomptées du temps de présence et ne donnent pas lieu à rémunération.

Toute absence répétée non justifiée peut donner lieu à la résiliation du contrat d'emploi pénitentiaire. L'auxiliaire s'engage à informer le donneur d'ordre de toute absence dès lors qu'il en a connaissance.

Article 7 : Conditions relatives à la modification du contrat

Toute modification des conditions de travail de l'auxiliaire, effectuée dans le respect de la réglementation du travail pénitentiaire, peut être décidée par le chef de l'établissement pénitentiaire ou son représentant.

Toute modification du contrat d'emploi pénitentiaire portant sur un élément essentiel du contrat (le poste, la durée, la rémunération) nécessite l'accord exprès de l'auxiliaire et donne lieu à un avenant au présent contrat d'emploi pénitentiaire.

[Si durée déterminée : Article 8 : Conditions relatives au renouvellement du contrat

Le présent contrat peut être reconduit, pour la même durée, par décision expresse et dans les conditions prévues par l'article R.412-24 du code pénitentiaire.]

Article 9 : Sécurité sociale

Les cotisations aux assurances vieillesse, accidents du travail et maladie professionnelle, maladie-maternité-invalidité-décès, ainsi que la contribution sociale généralisée (CSG), la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS) et la contribution de solidarité pour l'autonomie (CSA) sont versées aux organismes de sécurité sociale en application des articles R.381-105 et R.381-106 du code de la sécurité sociale et des articles D.412-67 et D.412-68 du code pénitentiaire.

Les taux des cotisations et contributions applicables sont les suivants :

- Assurance vieillesse : part patronale forfaitaire de 74 euros, part salariale forfaitaire de 52 euros ;
- Assurance accident du travail et maladie professionnelle : part patronale de 1,61% ;
- Assurance maladie-maternité-invalidité-décès : part patronale de 4,20% ;
- Contribution de solidarité pour l'autonomie (CSA) : part patronale de 0,30% ;
- Contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS) : part salariale de 0,50% ;
- Contribution sociale généralisée (CSG) : part salariale de 5,7%.

L'ensemble des cotisations et contributions patronales et salariales sont assises sur la rémunération mensuelle brute de l'auxiliaire.

Article 10 : Conditions relatives à l'exécution du contrat d'emploi pénitentiaire (droits et obligations)

Conformément aux dispositions prévues par les articles R.412-25 et R.412-26 du code pénitentiaire :

a) L'auxiliaire s'engage :

- A exécuter les missions précisées par l'article 2 du contrat d'emploi pénitentiaire ;
- A respecter les jours et les horaires de travail ;
- A respecter les dispositions du règlement intérieur des ateliers, ainsi que du règlement intérieur de l'établissement pénitentiaire, affichés et à la disposition des personnes détenues qui en font la demande ;
- A suivre les consignes de travail données par l'encadrant ;

S'agissant des emplois nécessitant la manipulation de produits frais, l'auxiliaire s'engage :

- A respecter, lorsqu'il travaille dans une zone comportant des denrées alimentaires, un niveau élevé de propreté personnelle et porter des tenues adaptées et propres assurant, si cela est nécessaire, sa protection ;
- A ne pas manipuler de denrées alimentaires, ni pénétrer dans une zone de manutention de denrées alimentaires, s'il est atteint d'une maladie susceptible d'être transmise par les aliments ou porteur d'une telle maladie, ou souffrant, par exemple, de plaies infectées, d'infections ou lésions cutanées ou de diarrhée, lorsqu'il existe un risque de contamination directe ou indirecte des aliments ;
- S'il est atteint d'une telle affection et est susceptible d'entrer en contact avec les denrées alimentaires, à informer immédiatement le responsable de l'activité de sa maladie ou de ses symptômes et, si possible, de leurs causes.

b) Le chef de l'établissement pénitentiaire s'engage :

- A mettre en place une organisation et des moyens mobiliers et immobiliers adaptés à l'activité de travail, après avoir procédé à une évaluation des risques liés à l'activité professionnelle ;
- A intégrer les équipements de travail et moyens de protection nécessaires et adaptés à l'activité mise en œuvre ;
- A organiser les mouvements pour assurer la présence des personnes détenues au travail ainsi qu'à assurer la surveillance et la sécurité des zones de travail ;
- A contrôler la présence de l'auxiliaire durant les horaires de travail ainsi que le respect des jours hebdomadaires de repos et les jours fériés, sous réserve des nécessités liées à la continuité du service conformément aux dispositions de l'article R.412-62 du code pénitentiaire ;
- A déduire les heures non travaillées, soit toute période durant laquelle l'auxiliaire n'est plus à son poste de travail pour des absences autorisées ou non autorisées ;

c) Le chef de l'établissement pénitentiaire peut déléguer au titulaire :

- L'organisation et le contrôle de la production, l'encadrement technique et la bonne exécution des missions précisées par l'article 2 du contrat d'emploi pénitentiaire, en prenant toute disposition utile pour qu'il les assure directement ;
- L'information de l'auxiliaire, le cas échéant, des risques particuliers liés au poste, et la garantie d'une formation d'adaptation à l'emploi et une formation aux mesures de sécurité ;
- La délivrance, sur demande de l'auxiliaire, au moment de sa sortie de détention, d'une attestation de travail précisant le poste occupé, la période correspondante et les compétences acquises et mises en œuvre à cette occasion.

Article 11 : Respect des règles relatives à la santé et à la sécurité au travail

a) Obligations du chef de l'établissement

Le chef de l'établissement pénitentiaire, ou son représentant, prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des personnes détenues, et s'engage :

- A évaluer les risques pour la santé et la sécurité des personnes détenues et à élaborer un document unique d'évaluation des risques professionnels conformément aux dispositions de l'article R. 4121-1 du code du travail ;
- A mettre en place une organisation et des moyens immobiliers adaptés selon les conditions prévues dans le contrat d'implantation ;
- A aménager les postes de travail pour garantir un confort et une ergonomie, en mettant à disposition des points d'eau et des sièges ;

- A assurer le contrôle régulier de l'aération, de l'assainissement et des installations électriques et à garantir les personnes détenues contre les risques d'incendie et d'explosion ;
- A procurer aux personnes détenues des installations sanitaires ;
- A prendre en considération les capacités de l'auxiliaire à mettre en œuvre les précautions nécessaires pour la santé et la sécurité.

b) Le chef de l'établissement pénitentiaire peut déléguer au titulaire :

- L'organisation des actions de prévention des risques professionnels, des actions d'information sur les risques pour la santé et la sécurité et des actions de formation à la sécurité ;
- Le maintien des zones de travail dans un état constant de propreté et constituant un cadre de travail présentant des conditions d'hygiène et de salubrité propres à assurer la santé des personnes détenues ;
- La mise à disposition, outre des équipements de travail nécessaires et appropriés au travail à réaliser, les équipements de protection individuelle appropriés, notamment contre les expositions chimiques, risques biologiques ou rayonnements ionisants le cas échéant ;
- Le maintien des installations en bon état de fonctionnement et la garantie des personnes détenues contre les risques d'incendie et d'explosion.

c) Obligations de l'auxiliaire :

L'auxiliaire s'engage à respecter les consignes en matière d'hygiène et de sécurité liées au poste de travail et notamment à porter la tenue de travail et les équipements de protection individuelle nécessaires.

Article 12 : Suspension de l'affectation, du classement ou du contrat d'emploi pénitentiaire

Le chef de l'établissement pénitentiaire ou son représentant peut, pour les motifs suivants prévus par les articles L. 412-7 et L. 412-8, L.412-14 et L.412-15 du code pénitentiaire, suspendre l'affectation, le classement ou du contrat d'emploi pénitentiaire de l'auxiliaire. La suspension prend effet à compter de sa notification, et ne peut être rétroactive. Les décisions de suspension du classement ou de l'affectation entraînent automatiquement la suspension du contrat d'emploi pénitentiaire et de la rémunération. Parallèlement, toute suspension du contrat d'emploi pénitentiaire entraîne automatiquement la suspension de l'affectation.

- A la demande de l'auxiliaire

L'affectation peut être suspendue à la demande de l'auxiliaire qui informera, de façon expresse, le chef de l'établissement pénitentiaire ou son représentant de son intention dans les conditions prévues par les dispositions de l'article R. 412-14 du code pénitentiaire.

- Pendant la durée d'une procédure disciplinaire ou à titre de sanction disciplinaire

En cas de faute disciplinaire au sens des articles R. 232-4 à R. 232-6 du code pénitentiaire commise par l'auxiliaire, celui-ci peut faire l'objet d'une suspension de classement. Pendant la durée d'une procédure disciplinaire, l'affectation de l'auxiliaire peut également être suspendue pour une durée maximale de huit jours conformément à l'article R. 233-2 du code pénitentiaire.

La décision de suspension pour faute disciplinaire est une sanction générale qui peut être prononcée quelles que soient les circonstances dans lesquelles la faute disciplinaire a été commise. Le président de la commission de discipline peut par ailleurs assortir la suspension d'une des sanctions prévues aux articles R. 233-1 et R. 233-2 du code pénitentiaire.

La décision de suspension pour faute disciplinaire ou toute autre sanction disciplinaire est prise par le président de la commission de discipline, en application de la procédure prévue aux articles L. 231-1, L. 231-2 et L. 231-3 du code pénitentiaire.

- **Pour des motifs liés au bon ordre, à la sécurité et à la prévention des infractions**

L'affectation de l'auxiliaire peut être suspendue par le chef de l'établissement pénitentiaire ou son représentant pour des motifs liés au bon ordre, à la sécurité et à la prévention des infractions, dans les conditions prévues par R. 412-16 du code pénitentiaire.

- **Translation de la personne détenue ou nécessités de l'information concernant les personnes prévenues**

L'affectation de l'auxiliaire peut être suspendue en cas de translation de la personne détenue, ou selon les nécessités de l'information concernant les prévenus, conformément à l'article L. 412-8 du code pénitentiaire.

- **Suspension totale ou partielle de l'activité en détention**

L'affectation de l'auxiliaire est suspendue de plein droit en cas de suspension totale ou partielle de l'activité en détention, dans les conditions par l'article R. 412-15 du code pénitentiaire.

- **Baisse temporaire de l'activité**

Le contrat d'emploi pénitentiaire peut être suspendu dans les conditions prévues par les articles R.412-33 à R.412-36 du code pénitentiaire.

- **Incapacité temporaire pour raison médicale**

Le contrat d'emploi pénitentiaire peut être suspendu pour incapacité médicale temporaire conformément à l'article L.412-15 du code pénitentiaire.

Article 13 : Fin de l'affectation, déclassement ou résiliation du contrat d'emploi pénitentiaire

Il peut être, pour les motifs suivants, mis fin à l'affectation, au classement ou au contrat d'emploi pénitentiaire de l'auxiliaire. La décision de mettre fin à l'affectation ou le déclassement prononcé par le chef de l'établissement pénitentiaire ou son représentant entraîne automatiquement la résiliation du contrat d'emploi pénitentiaire. Parallèlement, toute résiliation du contrat d'emploi pénitentiaire entraîne automatiquement la fin de l'affectation.

- **Faute disciplinaire**

En cas de faute disciplinaire au sens des articles R. 232-4 à R. 232-6 du code pénitentiaire commise par l'auxiliaire, le chef de l'établissement pénitentiaire ou son représentant peut, dans les conditions prévues par l'article L.412-7 du code pénitentiaire, décider :

- De mettre fin au classement de l'auxiliaire ;
- De mettre fin à l'affectation de l'auxiliaire.

- **D'un commun accord**

Il peut être mis fin au contrat d'emploi pénitentiaire d'un commun accord entre l'auxiliaire et le chef de l'établissement pénitentiaire ou son représentant, dans les conditions prévues par l'article R.412-37 du code pénitentiaire.

- **A l'initiative de l'auxiliaire**

Le présent contrat en cours d'exécution peut être dénoncé par l'auxiliaire dans les conditions prévues par l'article R.412-37 du code pénitentiaire. Une résiliation acceptée par le chef de l'établissement pénitentiaire ou son représentant est irréversible.

- **Insuffisance professionnelle**

Le contrat d'emploi pénitentiaire peut également être résilié pour motif d'insuffisance professionnelle dans les conditions prévues par les articles R.412-38 du code pénitentiaire.

Le non-respect par la personne détenue du présent contrat d'emploi pénitentiaire constitue un motif d'insuffisance professionnelle.

- **Force majeure**

En cas d'évènement de force majeure dans les conditions prévues par l'article L.412-17 du code pénitentiaire, le contrat d'emploi pénitentiaire peut être résilié de plein droit.

- **Motif économique**

En cas de difficultés économiques caractérisées, de mutations technologiques, réorganisation de la structure chargée de l'activité de travail nécessaire à sa compétitivité ou de cessation d'activité telles que prévues par l'article R.412-41 du code pénitentiaire, le contrat d'emploi pénitentiaire peut être résilié dans les conditions prévues par les articles R.412-40 à R.412-45 et D.412-46 à D.412-47 du même code.

- **Motif tenant aux besoins du service**

Le chef de l'établissement pénitentiaire ou son représentant peut, pour des motifs tenant aux besoins du service tels que définis par les dispositions de l'article R.412-39 du code pénitentiaire et dans les conditions prévues par l'article R.412-39 du même code, mettre fin au contrat d'emploi pénitentiaire.

- **Fin de la détention**

Le contrat d'emploi pénitentiaire est résilié de plein droit à la fin de la détention de l'auxiliaire, dans les conditions prévues par l'article L.412-16 du code pénitentiaire.

- **Transfert définitif de l'auxiliaire**

En cas de transfert définitif de l'auxiliaire dans un autre établissement, l'intéressé conserve le bénéfice de son classement au travail sous réserve du maintien du bon ordre et de la sécurité laissé à l'appréciation du chef de l'établissement ou son représentant. Toutes les dispositions sont prises pour l'affecter en priorité sur un poste de nature comparable, compte tenu des possibilités locales d'emploi.

Article 14 : Voies et délais de recours

L'auxiliaire peut contester la décision de fin de l'affectation et de déclassement dans un délai de quinze jours à compter de sa notification par le donneur d'ordre dans les conditions prévues par l'article R.412-18 du code pénitentiaire.

Fait en deux exemplaires,

A ...

Le ...

Le chef de l'établissement pénitentiaire :

L'auxiliaire :