

**CONTRAT D'EMPLOI PÉNITENTIAIRE – STRUCTURE D'INSERTION PAR L'ACTIVITE
ECONOMIQUE 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 du travail, notamment ses articles L. 5132-1 et suivants et R. 5132-1 et suivants ;

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

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 ..., ... (nom de la structure) ... (n°SIRET), représentée par Monsieur/Madame..., en sa qualité de Directeur, dénommé le donneur d'ordre,

d'une part,

et,

M./Mme ..., dénommé(e) l'opérateur,

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 indéterminée

Poste [*Reprendre la nomenclature ROME*] :

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

M./Mme a pour mission ..., *description des missions*. La convention annexée au présent contrat d'emploi pénitentiaire précise le contenu de l'accompagnement socio-professionnel.

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

Article 3 : Période d'essai

L'engagement de l'opérateur 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 d'un mois)*, au cours de laquelle le donneur d'ordre ou l'auxiliaire pourront résilier le contrat à tout moment, sous réserve de respecter un délai de prévenance d'au moins vingt-quatre heures.

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

Article 5 : Conditions relatives à la rémunération

L'opérateur perçoit une rémunération brute correspondant à sa rémunération de base à un taux horaire de ... *(à compléter en chiffres)*. Conformément aux dispositions de la convention tripartite annexée au présent contrat, la rémunération de l'opérateur et les charges sociales correspondantes sont versées par le chef de l'établissement pénitentiaire.

[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

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.

Article 7 : Conditions relatives à la modification du contrat

Toute modification des conditions de travail de l'opérateur, effectuée dans le respect de la réglementation du travail pénitentiaire, peut être décidée par le donneur d'ordre.

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

Article 8 : Sécurité sociale

Les cotisations aux assurances vieillesse, accidents du travail et maladie professionnelle, maladie-maternité-invalidité-décès, ainsi que la contribution sociale généralisée (CSG) et la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS) 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 de 10,45%, part salariale de 7,30% ;
- 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 seront assises sur la rémunération mensuelle brute de l'opérateur.

Article 9 : Suspension du contrat d'emploi pénitentiaire

La suspension du contrat d'emploi pénitentiaire entraîne automatiquement la suspension de l'affectation de l'opérateur par le chef de l'établissement pénitentiaire ou son représentant et la suspension de la rémunération.

- 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 aux dispositions de l'article L.412-15 du code pénitentiaire.

Article 10 : Résiliation du contrat d'emploi pénitentiaire

La résiliation du contrat d'emploi pénitentiaire entraîne automatiquement la fin de l'affectation de l'opérateur par le chef de l'établissement pénitentiaire ou son représentant.

Il peut être, pour les motifs suivants, mis fin de manière anticipée au contrat d'emploi pénitentiaire :

- D'un commun accord

Il peut être mis fin au contrat d'emploi pénitentiaire d'un commun accord entre l'opérateur et le donneur d'ordre, dans les conditions prévues par l'article R.412-37 du code pénitentiaire.

- A l'initiative de l'opérateur

Le présent contrat en cours d'exécution peut être dénoncé par l'opérateur, dans les conditions prévues par l'article R.412-37 du code pénitentiaire. Une résiliation acceptée par le donneur d'ordre 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.

- **Non-respect de l'accompagnement socio-professionnel proposé**

Le donneur d'ordre peut mettre fin au contrat d'emploi pénitentiaire en cas de non-respect de l'accompagnement socio-professionnel proposé à la personne détenue par la convention annexée au présent contrat d'emploi pénitentiaire, conformément aux dispositions prévues par l'article R.412-38 du code pénitentiaire.

- **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.

- **Fin de la détention**

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

- **Transfert définitif de l'opérateur**

En cas de transfert définitif de l'opérateur 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 pénitentiaire 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 11 : Voies et délais de recours

La convention annexée au présent contrat d'emploi pénitentiaire précise les voies et délais de recours.

Fait en trois exemplaires,

A ...

Le ...

Le donneur d'ordre :

L'opérateur :

CONVENTION TRIPARTITE

ANNEXE DU CONTRAT D'EMPLOI PENITENTIAIRE – STRUCTURE D'INSERTION PAR L'ACTIVITE ECONOMIQUE 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 du travail, notamment ses articles L. 5132-1 et suivants et R. 5132-1 et suivants ;

Entre l'organisme ... (*nom de la structure*) ... (n° SIRET), représenté par Monsieur/Madame (*nom et prénom*)..., en sa qualité de [*titre du représentant de la SIAE*] ..., dénommé(e) le donneur d'ordre,

d'une part,

et,

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

et,

M/Mme..., dénommé(e) l'opérateur,

d'autre part,

IL EST CONVENU CE QUI SUIT :

Article 1 : Objet de la présente convention

Conformément aux dispositions prévues par l'article L. 412-11 du code pénitentiaire, la présente convention a pour objet de déterminer les obligations respectives du chef de l'établissement pénitentiaire, ou son représentant, du donneur d'ordre et de l'opérateur.

Article 2 : Obligations générales des parties

Conformément aux dispositions prévues par l'article R. 412-27 du code pénitentiaire :

a) L'opérateur 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 le donneur d'ordre.

S'agissant des emplois nécessitant la manipulation de produits frais, l'opérateur 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 donneur d'ordre s'engage :

- A intégrer les équipements de travail et moyens de protection nécessaires et adaptés à l'activité mise en œuvre ;
- A organiser et contrôler 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 les assurer directement ;
- A informer l'opérateur, le cas échéant, des risques particuliers liés au poste, et à lui garantir une formation d'adaptation à l'emploi et une formation aux mesures de sécurité ;
- A lui délivrer, sur demande, au moment de sa sortie de détention, une attestation de travail précisant le poste occupé, la période correspondante et les compétences acquises et mises en œuvre à cette occasion.

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

- 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'opérateur durant les horaires de travail ainsi que le respect des jours hebdomadaires de repos et des 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 absence autorisée ou non autorisée ;
- A prendre toute décision relative à l'autorisation d'utilisation des équipement et outils mis à disposition par le donneur d'ordre ;
- A procéder au versement des rémunérations aux personnes détenues et à la déclaration aux organismes de sécurité sociale.

Article 3 : Accompagnement socio-professionnel

a) La structure d'insertion par l'activité économique s'engage :

- A proposer un accompagnement adapté aux besoins identifiés, et orienté sur les problématiques d'insertion sociale et professionnelle comprenant des entretiens individuels et/ou collectifs, des actions d'accompagnement et des formations, à une fréquence et une durée précisées ci-dessous et qui pourront évoluer au cours du suivi. Cet accompagnement est compris dans les horaires de travail.

Le conseiller d'insertion professionnelle accompagne l'opérateur sur les questions d'insertion sociale et professionnelle en vue de la réalisation d'un projet professionnel.

[A compléter par la SIAE : contenu prévu de l'accompagnement, notamment fréquence et durée de chacune des actions]

L'encadrant technique accompagne et forme sur les activités de production de l'atelier.

[A compléter par la SIAE : contenu prévu de la formation]

- A proposer des actions d'accompagnement pour préparer la fin du parcours IAE. L'accompagnement mis en place vise à une sortie positive de détention qui pourra se concrétiser par un emploi dans une structure de l'IAE, un emploi dans une entreprise classique ou par une formation qualifiante.
- A mettre tout en œuvre pour assurer, si l'opérateur le souhaite, un contrat d'insertion à l'opérateur à sa sortie, à l'intérieur de la même structure ou dans une autre structure.
- A développer un réseau de partenaires économiques afin d'être en mesure de proposer une continuité de prise en charge entre le dedans et le dehors, et de favoriser une sortie positive.

[A compléter par la SIAE : partenaires économiques, présence éventuelle d'un chargé de relations entreprises au sein de la SIAE]

- A proposer, un accompagnement en dehors de la détention notamment pour découvrir des métiers, des formations, sous réserve de l'obtention d'une permission de sortir accordée par le juge d'application des peines.
- A informer l'opérateur des possibilités d'emploi et des offres d'emploi sur son territoire en lien avec le service public de l'emploi.

b) L'opérateur s'engage :

- A être acteur dans toutes les démarches nécessaires à la réalisation du projet qui sera défini avec l'accompagnateur socio-professionnel en participant aux actions d'accompagnement, aux entretiens individuels ou collectifs et aux formations proposées par la SIAE ;
- A suivre la formation professionnelle proposée dans le cadre de l'activité de la structure d'insertion par l'activité économique le cas échéant ;
- A informer l'accompagnateur socio-professionnel des changements dans sa situation susceptible d'avoir un impact sur son projet social et professionnel.

Article 4 : Respect des règles relatives à la santé et à la sécurité au travail

a) Obligations du donneur d'ordre et du chef de l'établissement pénitentiaire

Le chef de l'établissement pénitentiaire et le donneur d'ordre mettent en œuvre des règles de santé et de sécurité au travail, conformément à la répartition des obligations établie par l'article D. 412-72 du code pénitentiaire.

b) Obligations de l'opérateur

L'opérateur 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 5 : Conditions relatives aux autorisations d'absence

Conformément à l'article D. 412-32 du code pénitentiaire, le chef de l'établissement pénitentiaire veille à organiser les rendez-vous de l'opérateur 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 évènements 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.

A l'appréciation du donneur d'ordre, les absences pour des motifs liés au projet travaillé dans le cadre de l'accompagnement socio-professionnel peuvent être comptabilisées dans le temps de présence et donner lieu à rémunération.

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

Article 6 : Versement des rémunérations et charges

Conformément aux articles D. 412-64 à D. 412-68, la rémunération de l'opérateur et les charges sociales correspondantes sont réglées en fin de mois par le chef de l'établissement pénitentiaire, ou son représentant, qui effectue le versement des cotisations et contributions sociales aux organismes de recouvrement, sur la base des éléments transmis par le donneur d'ordre et de la déclaration aux organismes de sécurité sociale.

Le donneur d'ordre rembourse le montant de la rémunération au chef de l'établissement pénitentiaire, ou son représentant, sur la base d'un relevé établi par le comptable public de l'établissement pénitentiaire, à l'exception des ateliers et chantiers d'insertion auxquels seule la contribution de solidarité pour l'autonomie est facturée. Le paiement intervient au plus tard dans les 30 jours à compter de la fin du mois correspondant au travail facturé.

Article 7 : Suspension de l'affectation ou du classement par le chef de l'établissement pénitentiaire

Le chef de l'établissement pénitentiaire ou son représentant peut, pour les motifs suivants prévus par les articles L. 412-7, L. 412-8 et L.412-14 du code pénitentiaire, suspendre l'affectation ou le classement de l'opérateur. La suspension prend effet à compter de sa notification, et ne peut être rétroactive. Ces

décisions 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'opérateur**

L'affectation peut être suspendue à la demande de l'opérateur 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'opérateur, celui-ci peut faire l'objet d'une suspension de classement. Pendant la durée d'une procédure disciplinaire, l'affectation de l'opérateur 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'opérateur 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 personnes prévenues**

L'affectation de l'opérateur 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'opérateur 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.

L'affectation sera par ailleurs suspendue durant les périodes suivantes : période estivale/fin d'année/activités saisonnières/autres dates [champ libre].

Article 8 : Fin de l'affectation ou déclassement de l'opérateur par le chef de l'établissement pénitentiaire

La décision de fin de l'affectation ou de déclassement prononcée 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.

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

Il est mis fin de plein droit à l'affectation de l'opérateur en cas de cessation de l'activité en détention, dans les conditions prévues par l'article R. 412-17 du code pénitentiaire.

- **Faute disciplinaire**

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

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

Article 9 : Conditions relatives à la modification du contrat

Toute modification de la présente convention, effectuée dans le respect de la réglementation du travail pénitentiaire, peut être décidée par le donneur d'ordre ou le chef de l'établissement pénitentiaire.

Article 10 : Voies et délais de recours

L'opérateur 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 chef de l'établissement pénitentiaire dans les conditions prévues par l'article R. 412-18 du code pénitentiaire.

Fait en trois exemplaires,

A ...

Le ...

Le donneur d'ordre :

Le chef de l'établissement pénitentiaire :

L'opérateur :