



**CONTRAT D'IMPLANTATION-CONCESSION**

**Entre :**

Le chef de l'établissement pénitentiaire de *[nom de l'établissement pénitentiaire + ville de l'établissement pénitentiaire]* ci-après dénommé « le chef de l'établissement pénitentiaire »

**Et :**

*[Nom de la structure et type de structure]*

Adresse : *[N°][voie]*

*[complément]*

*[CP][Commune]*

Ci-après dénommée « le titulaire »,

Représentée par Mme ou M. : *[Nom du représentant] + [Prénom du représentant]*

Téléphone : *[XX.XX...]*

Adresse électronique professionnelle utilisée pour tout échange relatif au présent contrat :

*...@...*

N° Siret : *[SIRET]*

*[ou] N° de TVA intracommunautaire : [N° TVA intracommunautaire]*

**EST CONCLU LE PRESENT CONTRAT :**

**Vu le code pénitentiaire, notamment ses articles L.412-3, R.412-78 à R.412-82,**

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

**Préambule**

En application de l'article L.412-1 du code pénitentiaire, l'administration pénitentiaire est tenue de mettre en œuvre les moyens permettant de procurer une activité professionnelle aux personnes détenues qui en font la demande.

La possibilité ainsi offerte aux personnes détenues de travailler renvoie à la mission d'insertion ou de réinsertion sociale et professionnelle confiée à l'administration pénitentiaire. Elle s'efforce de les placer en situation proche des conditions habituelles d'exercice de ces activités, leur permettant ainsi d'acquérir des compétences et qualifications professionnelles.

## **Article 1 :      Objet du contrat**

Le présent contrat vise à mettre à disposition du titulaire une surface immobilière appartenant au domaine affecté à l'établissement pénitentiaire, afin qu'il y réalise une activité économique, en confiant à des personnes détenues des opérations de production de biens ou de services leur permettant une insertion ou réinsertion professionnelle à la sortie de détention.

L'activité économique mise en œuvre par le titulaire est la suivante : *[Nature de l'activité]*

*[Description de l'activité]*

## **Article 2 :      Durée du contrat et modification du contrat**

Le contrat d'implantation est conclu pour une durée de *[durée de contrat]* mois (3 ans maximum), à compter du *[date de début du contrat]*.

Il est renouvelable par tacite reconduction *[le cas échéant]*.

Toute modification de la situation du titulaire doit être portée à la connaissance de l'administration, et fera l'objet le cas échéant d'un avenant au contrat.

## **Article 3 :      Locaux mis à disposition**

L'activité se déroule sur les surfaces immobilières du domaine affecté à l'établissement pénitentiaire suivantes :

- Type de locaux : *[atelier X / salle X / autre locaux/terrain(s) extérieur(s)]*
- Emplacement : *[ex : Bâtiment B, zone d'ateliers...]*
- Superficie : *[nombre] m<sup>2</sup>*
- Hauteur sous plafond : *[nombre] m*
- Volume : *[nombre] m<sup>3</sup>*

Caractéristiques du local : *[Description]*

Une zone de stockage est également mise à disposition du titulaire ;

- Type de locaux : *[ex : entrepôt...]*
- Emplacement : *[ex : Bâtiment B, zone d'ateliers...]*
- Superficie : *[nombre] m<sup>2</sup>*
- Hauteur sous plafond : *[nombre] m*
- Volume : *[nombre] m<sup>3</sup>*
- Caractéristiques du local : *[Description]*

Est également mis à disposition du titulaire un bureau permettant de recevoir les personnes détenues.

Le titulaire a la charge du nettoyage et de l'entretien courant des surfaces immobilières du domaine pénitentiaire utilisées.

Lors de la mise à disposition et à la sortie des lieux, un état des lieux contradictoire sera réalisé.

## Article 4 : Equipements des locaux

### Équipements mobiliers :

Le titulaire assure l'équipement des surfaces immobilières du domaine affecté à l'établissement pénitentiaire en fonction des besoins et de la nature de son activité.

Le titulaire fournit et entrepose dans les locaux mis à sa disposition les équipements suivants nécessaires à son activité : *[Type de matériels et équipement entreposés dans l'établissement pénitentiaire]*

Tout autre objet (équipement, outil, matière première...) que le titulaire souhaitera, par la suite, introduire ou fabriquer dans l'enceinte de l'établissement pénitentiaire devra avoir fait l'objet d'une autorisation préalable en ce sens.

A titre dérogatoire, le chef de l'établissement pénitentiaire met à disposition du titulaire les équipements complémentaires suivants : *[Types de matériels et équipements mis à disposition par l'établissement pénitentiaire ; préciser leur caractéristique, marque, etc... en particulier si le donneur d'ordre prévoit d'installer d'autres équipements similaires, susceptibles d'être confondus avec ceux appartenant à l'administration pénitentiaire]*

Le chef de l'établissement pénitentiaire met à disposition du titulaire, le cas échéant, un accès internet et une ligne téléphonique.

### Fluides :

Le chef de l'établissement pénitentiaire assure la fourniture d'énergie pour l'éclairage et le chauffage des locaux, ainsi que la fourniture du courant électrique et des autres fluides nécessaires au fonctionnement des équipements utilisés par le donneur d'ordre pour son activité.

Les coûts de ces fluides font l'objet d'une facturation *[Fréquence de la facturation des frais titulaire : trimestrielle ou mensuelle ou autre – préciser]* au donneur d'ordre *[Modalités de calcul du montant : forfaitaire ou selon le chiffrage constaté contradictoirement sur le compteur individuel affecté à l'activité ou autre]*.

## Article 5 : Organisation de l'activité

### 5.1. Jours et horaires de l'activité :

Les jours et horaires des activités du titulaire régis par le présent contrat sont les suivants :

Lundi	.. h ..	.. h ..	.. h ..	.. h ..
Mardi	.. h ..	.. h ..	.. h ..	.. h ..
Mercredi	.. h ..	.. h ..	.. h ..	.. h ..
Jeudi	.. h ..	.. h ..	.. h ..	.. h ..
Vendredi	.. h ..	.. h ..	.. h ..	.. h ..

En outre, des personnels assurant l'encadrement de l'activité pour le compte du titulaire peuvent être présents dans les locaux/sur le terrain mis à disposition, aux horaires suivants :

Lundi	.. h ..	.. h ..	.. h ..	.. h ..
Mardi	.. h ..	.. h ..	.. h ..	.. h ..
Mercredi	.. h ..	.. h ..	.. h ..	.. h ..
Jeudi	.. h ..	.. h ..	.. h ..	.. h ..
Vendredi	.. h ..	.. h ..	.. h ..	.. h ..

[le cas échéant] L'activité est suspendue durant les périodes suivantes :

L'activité est également suspendue en cas de sinistre ou intempérie de caractère exceptionnel.

## 5.2. Conditions d'accès :

Un accès véhicule est autorisé pour la livraison et l'enlèvement des marchandises selon les modalités suivantes : [oui/non] [Si oui :]

- Tonnage autorisé : [nombre] tonnes
- Informations sur le quai de livraison : [Description]
  
- Délai d'autorisation : [nombre] jours
- Documents d'autorisation à fournir par le titulaire : [Description]

Jours et horaires de livraison et d'enlèvement des marchandises dans l'établissement pénitentiaire :

Lundi	.. h ..	.. h ..	.. h ..	.. h ..
Mardi	.. h ..	.. h ..	.. h ..	.. h ..
Mercredi	.. h ..	.. h ..	.. h ..	.. h ..
Jeudi	.. h ..	.. h ..	.. h ..	.. h ..
Vendredi	.. h ..	.. h ..	.. h ..	.. h ..

En cas d'empêchement temporaire d'accès des personnels agréés du titulaire pour des motifs relevant des missions de l'Administration, le personnel de l'établissement pénitentiaire en informe sans délai le titulaire et recherche avec lui les mesures conservatoires qu'il convient de prendre.

## 5.3. Déroulement de l'activité :

*Le titulaire :*

- est responsable de l'organisation et du contrôle de la production, de l'encadrement technique et de la bonne exécution des tâches listées dans la fiche de poste.
- s'engage à mettre en œuvre l'ensemble des moyens mis à sa disposition, à utiliser de façon optimale les surfaces et s'assurer de l'emploi effectif des opérateurs affectés sur les postes qu'il offre.

Le titulaire s'engage à affecter [Nombre d'agents du titulaire du contrat responsable de l'encadrement] agent(s) pour l'encadrement de l'activité. L'encadrement sera assuré par une présence permanente de ces agents sur site [ou] selon les modalités suivantes : [Description]

L'administration pénitentiaire :

- assure la surveillance des personnes détenues et le respect des règles de discipline et de sécurité sur les lieux de travail mis à disposition du titulaire ;
- assure la fluidité des mouvements pour assurer le respect des horaires de travail ;
- facilite la livraison des matières premières et la récupération des productions ; assure une sensibilisation au fonctionnement des établissements pénitentiaires et aux impératifs de sécurité ;
- assure, à la demande du titulaire, les liens avec les services et partenaires (SPIP, organismes de formation, service public de l'emploi, etc...)

#### **5.4. Modalités de communication :**

Le référent local du travail est plus particulièrement en charge des relations avec le titulaire. Il tient compte des impératifs de production du titulaire et facilite ses conditions de travail en assurant les liens et en mettant en œuvre les actions nécessaires à la levée des difficultés rencontrées. Il informe le titulaire dans les meilleurs délais de toute modification dans l'organisation de l'établissement pénitentiaire susceptible d'impacter le déroulement habituel des activités. Il lui propose des solutions compensatoires lorsque ces modifications ont des répercussions sur son activité.

Toute difficulté relative au déroulement de l'activité doit être portée à la connaissance de chacune des parties.

Si les échanges entre les parties doivent être systématiques par voie verbale, toute difficulté éventuelle qui persisterait, ainsi que toute modification susceptible d'impacter le déroulement habituel de l'activité, sont signalées par message électronique à l'adresse susvisée du donneur d'ordre ou, lorsque la communication émane de ce dernier, au référent travail pénitentiaire dont le contact est fourni au titulaire au moment de la signature du contrat.

#### **5.5. Participation aux commissions pluridisciplinaires**

Le titulaire peut être invité ponctuellement à participer à la commission pluridisciplinaire unique de classement au travail, afin de faire part de son expertise lors des échanges préalables à la décision de classement.

S'il existe une commission locale de l'insertion professionnelle (ou instance équivalente ayant une autre dénomination), le titulaire est invité à y participer.

Toutefois, les informations individuelles confidentielles, en particulier les données pénales et médicales, ne peuvent être divulguées en présence du titulaire.

### **Article 6 :      Emploi des personnes détenues**

Le titulaire s'engage à employer un effectif minimum de *[nombre]* personnes détenues, sous réserve que le chef de l'établissement pénitentiaire puisse classer au travail un nombre suffisant de personnes détenues.

#### **Recrutement des opérateurs**

Le titulaire fournit au responsable local du travail des fiches décrivant les postes sur lesquels il souhaite affecter des opérateurs, en vue de leur diffusion auprès des personnes détenues. Ces publications précisent les modalités de candidature sur les postes : CV et lettre de motivation le cas échéant.

Le titulaire reçoit en entretien les personnes détenues classées au travail et placées sur liste d'attente ayant candidatés. Sur demande du titulaire, l'établissement pénitentiaire peut également préconiser certains profils à recevoir en entretien.

Ces entretiens peuvent être individuels, collectifs, se tenir au sein de l'établissement pénitentiaire ou le cas échéant à distance, par visio-conférence ou téléphone.

A l'issue des entretiens, le titulaire informe par écrit le chef de l'établissement pénitentiaire des candidats retenus. Ce dernier peut s'opposer à ces choix uniquement pour des motifs de bon ordre ou de sécurité.

Le contrat d'emploi pénitentiaire et la convention tripartite pré complétés sont ensuite transmis par le référent local du travail au titulaire en trois exemplaires afin qu'il les complète en fonction des spécificités de chaque poste et procède à la signature des deux documents. La convention tripartite est ensuite signée par le chef de l'établissement pénitentiaire en trois exemplaires. Ces documents en trois exemplaires sont ensuite transmis à la personne détenue pour signature.

Un exemplaire du contrat d'emploi pénitentiaire et de la convention tripartite sont remis à la personne détenue. Un exemplaire du contrat d'emploi pénitentiaire et de la convention tripartite sont remis au titulaire.

## **Article 7 : Rémunérations et prélèvements sociaux**

### **Fixation des rémunérations**

Les rémunérations font l'objet d'une part fixe, conforme aux minimums horaires prévus par l'article D.412-64 du code pénitentiaire.

Les montants minimums correspondants sont précisés par note des services du ministère de la justice, annexée au présent contrat. Cette note fait l'objet d'une actualisation lors de chaque revalorisation nationale du salaire minimum de croissance (SMIC), systématiquement communiquée au titulaire.

Les modalités de rémunérations et leurs montants sont fixés par le titulaire dans chaque contrat d'emploi pénitentiaire.

Le titulaire peut accompagner cette part fixe du versement de parts variables et de primes destinées, le cas échéant, à récompenser la productivité ou l'ancienneté des opérateurs. Il peut également verser des primes exceptionnelles.

### **Versement des rémunérations**

Les rémunérations des personnes détenues et les cotisations et contributions sociales correspondantes sont réglées en fin de mois par l'administration et remboursées par le titulaire dans les conditions prévues par la convention tripartite annexée au contrat d'emploi pénitentiaire.

### **Retard et défaut de paiement**

Pour les sommes non réglées à la date prévue, la trésorerie générale territorialement compétente applique les procédures de recouvrement en vigueur.

En cas de défauts ou retards de paiement répétés, l'administration se réserve alors le droit de suspendre le présent contrat, dans les conditions prévues à l'article 11.

## **Article 8 : Santé et sécurité au travail**

### **a) Obligations du donneur d'ordre**

Le donneur d'ordre prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des personnes détenues, et s'engage :

- A assurer 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 ;
- A mettre en œuvre les principes généraux de prévention visés par les dispositions de l'article L. 4121-2 du code du travail ;
- A veiller à ce que les zones de travail soient tenues dans un état constant de propreté et constituent un cadre de travail présentant des conditions d'hygiène et de salubrité propres à assurer la santé des personnes détenues ;
- A aménager les postes de travail pour garantir un confort et une ergonomie, en mettant à disposition des sièges, et à défaut de fourniture par le chef de l'établissement pénitentiaire, un point d'eau ;
- A mettre à disposition, outre les 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 ;
- A assurer la formation des opérateurs aux gestes et règles nécessaires pour la santé et la sécurité.

### **b) Obligations du chef de l'établissement pénitentiaire**

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 veille à leur adaptation pour tenir compte des changements de circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes. Il s'engage :

- A mettre en œuvre les principes généraux de prévention visés par les dispositions de l'article L. 4121-2 du code du travail ;
- A mettre en place une organisation et des moyens immobiliers adaptés selon les conditions prévues dans le contrat d'implantation ;
- Selon les conditions prévues dans le contrat d'implantation, à mettre à disposition des équipements de travail nécessaires et appropriés au travail à réaliser et le cas échéant des équipements de protection individuelle appropriés, notamment contre les expositions chimiques, risques biologiques ou rayonnements ionisants le cas échéant ;
- A ce que l'ensemble des installations soit maintenu en bon état de fonctionnement et à ce que les personnes détenues soient garanties contre les risques d'incendie et d'explosion ;
- 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.

En cas d'inobservation par le titulaire d'une de ses obligations susceptibles d'entraîner des conséquences graves sur la santé ou la sécurité des personnes ou des installations, le chef de l'établissement pénitentiaire met en demeure le donneur d'ordre d'y remédier et se réserve la possibilité de suspendre l'activité, dans les conditions prévues par l'article 11 du présent contrat. La remise en conformité des installations, des modes opératoires et des locaux se fera dans le respect des obligations et charges réciproques du titulaire et du chef de l'établissement pénitentiaire, après examen concerté des dispositions à prendre.

## **Article 9 : Garanties**

Le chef de l'établissement pénitentiaire peut demander au titulaire qu'il s'engage à apporter pour garantie du paiement des rémunérations et charges, un chèque bancaire ou un cautionnement avalisé par une banque à hauteur des sommes à devoir. Ce chèque sera remis à l'encaissement en cas de retard de règlement. En cas de rejet du chèque à l'encaissement, le chef de l'établissement pénitentiaire engagera la procédure de recouvrement par voie de contentieux.

## **Article 10 : Responsabilités et assurance**

L'administration indemnise le titulaire en cas de préjudice du fait de sa responsabilité.

Le titulaire doit contracter les assurances permettant de garantir sa responsabilité à l'égard de l'administration pénitentiaire et des tiers, victimes d'accidents ou de dommages causés par son activité dans la cadre du présent contrat.

Le titulaire doit justifier, au démarrage de ses activités au titre du présent contrat, qu'il est titulaire de ces contrats d'assurances, au moyen d'une attestation établissant l'étendue de la responsabilité garantie.

À tout moment durant l'exécution du marché, le titulaire doit être en mesure de produire cette attestation, sur demande du chef de l'établissement pénitentiaire et dans un délai de quinze jours à compter de la réception de la demande.

## **Article 11 : Suspension et résiliation du contrat**

Conformément aux dispositions des articles R.412-80 et suivants du code pénitentiaire, **le titulaire** peut résilier le présent contrat, en le notifiant au chef de l'établissement pénitentiaire au moins trois mois avant la date prévue de sa tacite reconduction.

Le titulaire peut résilier le présent contrat, à tout moment, lorsqu'il se trouve dans l'impossibilité absolue d'en poursuivre l'exécution.

Cette impossibilité doit être justifiée par l'un des motifs suivants :

- la force majeure ;
- le décès, la faillite ou l'incapacité civile du titulaire du contrat.

Le chef de l'établissement pénitentiaire peut résilier le présent contrat pour un motif d'intérêt général, en le notifiant au moins trois mois avant la date effective de la résiliation. Dans ce cas, la résiliation donne lieu au remboursement des investissements réalisés par le titulaire, dans les conditions prévues par les dispositions de l'article R.412-81 du code pénitentiaire.

En cas d'inobservation par le titulaire de ses obligations légales, réglementaires ou contractuelles, ou en cas de faute d'une gravité suffisante, le chef de l'établissement pénitentiaire **le met en demeure** d'y remédier, dans le délai qu'il fixe. Cette mise en demeure informe le partenaire qu'à défaut, une résiliation du présent contrat pourra être prononcée et l'invite à présenter ses observations.

En cas d'urgence, le chef de l'établissement pénitentiaire se réserve le droit d'assortir la mise en demeure d'une suspension de l'exécution du contrat, dans les conditions prévues par l'article R.412-82 du code pénitentiaire.

Une telle faute, imputable au titulaire, est constituée notamment par :

- le manquement à la réglementation relative à la santé et la sécurité et au travail ;
- le non-respect de la réglementation relative à la rémunération ou à la durée du temps de travail ;

- le non-respect manifeste et récurrent de ses engagements en termes d'emploi d'opérateurs ;
- la carence du titulaire en matière de règlement ou d'accord sur les modalités d'apurement des sommes dues à l'administration ;
- le défaut de production des attestations d'assurances.

## **Article 12 : Litiges**

Le contentieux relatif au contrat d'implantation relève de la compétence du tribunal administratif dans le ressort duquel se situe l'établissement pénitentiaire.

**Fait en deux exemplaires :**

**Le :**

**A :**

**Le titulaire :**

**Le chef de l'établissement pénitentiaire :**

## **ANNEXE - Liste des pièces à joindre :**

- attestation d'assurance,
- état des lieux d'entrée,
- le règlement intérieur de l'établissement pénitentiaire,
- plan des lieux mis à disposition (avec indication des lieux de production, stockage ou de la circulation des matières),
- *[si l'activité s'y déroule]* le règlement intérieur des ateliers,
- liste des membres permanents du titulaire qui sont amenés à intervenir sur le site,
- un relevé d'identité bancaire,
- cautionnement éventuel,
- note des services du ministère de la Justice définissant les montants minimums de rémunération et les taux et montant des prélèvements sociaux applicables<sup>1</sup>,
- *[Le cas échéant :]* cahier des charges techniques de l'activité *[activité numérique...]*

---

<sup>1</sup> Lors de la signature du contrat, la note en vigueur est jointe. Par la suite, les notes indiquant les mises à jour sont transmises au titulaire dans les meilleurs délais.



**CONTRAT D'IMPLANTATION AVEC UNE STRUCTURE D'INSERTION  
PAR L'ACTIVITE ECONOMIQUE**

**Entre :**

Le chef de l'établissement pénitentiaire de *[nom de l'établissement pénitentiaire + ville de l'établissement pénitentiaire]* ci-après dénommé « le chef de l'établissement pénitentiaire »

**Et :**

*[Nom de la structure et type de structure]*

Adresse : *[N°][voie]*

*[complément]*

*[CP][Commune]*

Ci-après dénommée « le titulaire »,

Représentée par Mme ou M. : *[Nom du représentant] + [Prénom du représentant]*

Téléphone : *[XX.XX...]*

Adresse électronique professionnelle utilisée pour tout échange relatif au présent contrat :

*...@...*

N° Siret : *[SIRET]*

*[ou]* N° de TVA intracommunautaire : *[N° TVA intracommunautaire]*

N° de convention : *[N° convention]*

Catégorie de structure d'insertion par l'activité économique : *[Valeur renseignée]*

**EST CONCLU LE PRESENT CONTRAT :**

**Vu le code pénitentiaire, notamment ses articles L.412-3, R.412-78 à R.412-82,**

**Vu le code du travail, notamment ses articles L. 4121-2 et suivants, L. 5132-1 et suivants et R. 5132-1 et suivants.**

**Préambule**

En application de l'article L.412-1 du code pénitentiaire, l'administration pénitentiaire est tenue de mettre en œuvre les moyens permettant de procurer une activité professionnelle aux personnes détenues qui en font la demande.

La possibilité ainsi offerte aux personnes détenues de travailler et de bénéficier d'un accompagnement socio-professionnel renvoie à la mission d'insertion ou de réinsertion sociale et professionnelle confiée à l'administration pénitentiaire. Elle s'efforce de les placer en situation proche des conditions habituelles d'exercice de ces activités, leur permettant ainsi d'acquérir des compétences et qualifications professionnelles.

## **Article 1 : Objet du contrat**

Le présent contrat vise à mettre à disposition du titulaire une surface immobilière appartenant au domaine affecté à l'établissement pénitentiaire, afin qu'il y réalise une activité économique, en confiant à des personnes détenues des opérations de production de biens ou de services et à leur faire bénéficier des formations professionnelles et d'un accompagnement socioprofessionnel leur permettant une insertion ou réinsertion professionnelle à la sortie de détention.

L'activité économique mise en œuvre par le titulaire est la suivante :

*[Nature de l'activité]*

*[Description de l'activité]*

## **Article 2 : Durée du contrat et modification du contrat**

Le contrat d'implantation est conclu pour une durée de *[durée de contrat]* mois (3 ans maximum), à compter du *[date de début du contrat]*.

Il est renouvelable par tacite reconduction *[le cas échéant]*.

Toute modification de la situation du titulaire doit être portée à la connaissance de l'administration, et fera l'objet le cas échéant d'un avenant au contrat.

## **Article 3 : Locaux mis à disposition**

L'activité se déroule sur les surfaces immobilières du domaine affecté à l'établissement pénitentiaire suivantes :

- Type de locaux : *[atelier X / salle X / autre locaux/terrain(s) extérieur(s)]*
- Emplacement : *[ex : Bâtiment B, zone d'ateliers...]*
- Superficie : *[nombre] m<sup>2</sup>*
- Hauteur sous plafond : *[nombre] m*
- Volume : *[nombre] m<sup>3</sup>*

Caractéristiques du local : *[Description]*

Une zone de stockage est également mise à disposition du titulaire ;

- Type de locaux : *[ex : entrepôt...]*
- Emplacement : *[ex : Bâtiment B, zone d'ateliers...]*
- Superficie : *[nombre] m<sup>2</sup>*
- Hauteur sous plafond : *[nombre] m*
- Volume : *[nombre] m<sup>3</sup>*
- Caractéristiques du local : *[Description]*

Sont également mis à disposition du titulaire :

- un bureau permettant de recevoir les personnes détenues ;
- dans la mesure du possible, un local pour accueillir des ateliers collectifs.

Le titulaire a la charge du nettoyage et de l'entretien courant des surfaces immobilières du domaine pénitentiaire utilisées.

Lors de la mise à disposition et à la sortie des lieux, un état des lieux contradictoire sera réalisé.

## Article 4 : Equipements des locaux

### Équipements mobiliers :

Le titulaire assure l'équipement des surfaces immobilières du domaine affecté à l'établissement pénitentiaire en fonction des besoins et de la nature de son activité.

Le titulaire fournit et entrepose dans les locaux mis à sa disposition les équipements suivants nécessaires à son activité : *[Type de matériels et équipement entreposés dans l'établissement pénitentiaire]*

Tout autre objet (équipement, outil, matière première...) que le titulaire souhaitera, par la suite, introduire ou fabriquer dans l'enceinte de l'établissement pénitentiaire devra avoir fait l'objet d'une autorisation préalable en ce sens.

A titre dérogatoire, le chef de l'établissement pénitentiaire met à disposition du titulaire les équipements complémentaires suivants : *[Types de matériels et équipements mis à disposition par l'établissement pénitentiaire ; préciser leur caractéristique, marque, etc... en particulier si le donneur d'ordre prévoit d'installer d'autres équipements similaires, susceptibles d'être confondus avec ceux appartenant à l'administration pénitentiaire]*

Le chef de l'établissement pénitentiaire met à disposition du titulaire, le cas échéant, un accès internet et une ligne téléphonique.

### Fluides :

Le chef de l'établissement pénitentiaire assure la fourniture d'énergie pour l'éclairage et le chauffage des locaux, ainsi que la fourniture du courant électrique et des autres fluides nécessaires au fonctionnement des équipements utilisés par le donneur d'ordre pour son activité.

## Article 5 : Organisation de l'activité

### 5.1. Jours et horaires de l'activité :

Les jours et horaires des activités du titulaire régis par le présent contrat sont les suivants :

Lundi	.. h ..	.. h ..	.. h ..	.. h ..
Mardi	.. h ..	.. h ..	.. h ..	.. h ..
Mercredi	.. h ..	.. h ..	.. h ..	.. h ..
Jeudi	.. h ..	.. h ..	.. h ..	.. h ..
Vendredi	.. h ..	.. h ..	.. h ..	.. h ..

En outre, des personnels assurant l'encadrement de l'activité pour le compte du titulaire peuvent être présents dans les locaux/sur le terrain mis à disposition, aux horaires suivants :

Lundi	.. h ..	.. h ..	.. h ..	.. h ..
Mardi	.. h ..	.. h ..	.. h ..	.. h ..
Mercredi	.. h ..	.. h ..	.. h ..	.. h ..
Jeudi	.. h ..	.. h ..	.. h ..	.. h ..
Vendredi	.. h ..	.. h ..	.. h ..	.. h ..

[*le cas échéant*] L'activité est suspendue durant les périodes suivantes :  
[*Description*]

L'activité est également suspendue en cas de sinistre ou intempérie de caractère exceptionnel.

## 5.2. Conditions d'accès :

Un accès véhicule est autorisé pour la livraison et l'enlèvement des marchandises selon les modalités suivantes : [*oui/non*] [*Si oui :*]

- Tonnage autorisé : [*nombre*] tonnes
- Informations sur le quai de livraison : [*Description*]
  
- Délai d'autorisation : [*nombre*] jours
- Documents d'autorisation à fournir par le titulaire : [*Description*]

Jours et horaires de livraison et d'enlèvement des marchandises dans l'établissement pénitentiaire :

Lundi	.. h ..	.. h ..	.. h ..	.. h ..
Mardi	.. h ..	.. h ..	.. h ..	.. h ..
Mercredi	.. h ..	.. h ..	.. h ..	.. h ..
Jeudi	.. h ..	.. h ..	.. h ..	.. h ..
Vendredi	.. h ..	.. h ..	.. h ..	.. h ..

En cas d'empêchement temporaire d'accès des personnels agréés du titulaire pour des motifs relevant des missions de l'Administration, le personnel de l'établissement pénitentiaire en informe sans délai le titulaire et recherche avec lui les mesures conservatoires qu'il convient de prendre.

## 5.3. Déroulement de l'activité :

*Le titulaire :*

- est responsable de l'organisation et du contrôle de la production, de l'encadrement technique et de la bonne exécution des tâches listées dans la fiche de poste.
- s'engage à mettre en œuvre l'ensemble des moyens mis à sa disposition, à utiliser de façon optimale les surfaces et s'assurer de l'emploi effectif des opérateurs affectés sur les postes qu'il offre.

Nombre d'équivalent(s) temps plein (ETP) affecté(s) à l'accompagnement socioprofessionnel : [*nombre*]

Le titulaire s'engage à affecter [*Nombre d'agents du titulaire du contrat responsable de l'encadrement*] agent(s) pour l'encadrement de l'activité. L'encadrement sera assuré par une présence permanente de ces agents sur site [*ou*] selon les modalités suivantes :

L'administration pénitentiaire :

- assure la surveillance des personnes détenues et le respect des règles de discipline et de sécurité sur les lieux de travail mis à disposition du titulaire ;
- assure la fluidité des mouvements pour assurer le respect des horaires de travail ;
- facilite la livraison des matières premières et la récupération des productions ; assure une sensibilisation au fonctionnement des établissements pénitentiaires et aux impératifs de sécurité ;
- assure, à la demande du titulaire, les liens avec les services et partenaires (SPIP, organismes de formation, service public de l'emploi, etc...)

#### **5.4. Modalités de communication :**

Le référent local du travail est plus particulièrement en charge des relations avec le titulaire. Il tient compte des impératifs de production du titulaire et facilite ses conditions de travail en assurant les liens et en mettant en œuvre les actions nécessaires à la levée des difficultés rencontrées. Il informe le titulaire dans les meilleurs délais de toute modification dans l'organisation de l'établissement pénitentiaire susceptible d'impacter le déroulement habituel des activités. Il lui propose des solutions compensatoires lorsque ces modifications ont des répercussions sur son activité.

Toute difficulté relative au déroulement de l'activité doit être portée à la connaissance de chacune des parties.

Si les échanges entre les parties doivent être systématiques par voie verbale, toute difficulté éventuelle qui persisterait, ainsi que toute modification susceptible d'impacter le déroulement habituel de l'activité, sont signalées par message électronique à l'adresse susvisée du donneur d'ordre ou, lorsque la communication émane de ce dernier, au référent travail pénitentiaire dont le contact est fourni au titulaire au moment de la signature du contrat.

#### **5.5. Participation aux commissions pluridisciplinaires**

Le titulaire peut être invité ponctuellement à participer à la commission pluridisciplinaire unique de classement au travail, afin de faire part de son expertise lors des échanges préalables à la décision de classement.

S'il existe une commission locale de l'insertion professionnelle (ou instance équivalente ayant une autre dénomination), le titulaire est invité à y participer.

Toutefois, les informations individuelles confidentielles, en particulier les données pénales et médicales, ne peuvent être divulguées en présence du titulaire.

#### **5.6. Accompagnement socio-professionnel**

Le titulaire veille à organiser, dans le cadre de l'accompagnement global et individualisé mis en place pour chaque opérateur, une formation d'adaptation au poste de travail et toutes formations liées au parcours d'insertion de la personne, à sa qualification et à la préparation de la sortie.

Le titulaire affecte des moyens humains suffisants à l'accompagnement social et professionnel.

Le chef de l'établissement pénitentiaire facilite les conditions du travail et de l'accompagnement social et professionnel, il assure le lien avec le service pénitentiaire d'insertion et de probation (SPIP), le cas échéant, l'unité sanitaire en milieu pénitentiaire (USMP) ou le service médico psychologique régional (SMPR), le responsable local de l'enseignement (RLE).

### **Article 6 :      Emploi des personnes détenues**

Le titulaire s'engage à employer un effectif minimum de *[nombre]* personnes détenues, sous réserve que le chef de l'établissement pénitentiaire puisse classer au travail un nombre suffisant de personnes détenues.

## **Recrutement des opérateurs**

Le titulaire fournit au responsable local du travail des fiches décrivant les postes sur lesquels il souhaite affecter des opérateurs, en vue de leur diffusion auprès des personnes détenues. Ces publications précisent les modalités de candidature sur les postes : CV et lettre de motivation le cas échéant.

Le titulaire reçoit en entretien les personnes détenues classées au travail et placées sur liste d'attente ayant candidatés. Sur demande du titulaire, l'établissement pénitentiaire peut également préconiser certains profils à recevoir en entretien.

Ces entretiens peuvent être individuels, collectifs, se tenir au sein de l'établissement pénitentiaire ou le cas échéant à distance, par visio-conférence ou téléphone.

A l'issue des entretiens, le titulaire informe par écrit le chef de l'établissement pénitentiaire des candidats retenus. Ce dernier peut s'opposer à ces choix uniquement pour des motifs de bon ordre ou de sécurité.

Le contrat d'emploi pénitentiaire et la convention tripartite pré complétés sont ensuite transmis par le référent local du travail au titulaire en trois exemplaires afin qu'il les complète en fonction des spécificités de chaque poste et procède à la signature des deux documents. La convention tripartite est ensuite signée par le chef de l'établissement pénitentiaire en trois exemplaires. Ces documents en trois exemplaires sont ensuite transmis à la personne détenue pour signature.

Un exemplaire du contrat d'emploi pénitentiaire et de la convention tripartite sont remis à la personne détenue. Un exemplaire du contrat d'emploi pénitentiaire et de la convention tripartite sont remis au titulaire.

## **Article 7 : Rémunérations et prélèvements sociaux**

### **Fixation des rémunérations**

Les rémunérations font l'objet d'une part fixe, conforme aux minimums horaires prévus par l'article D.412-64 du code pénitentiaire.

Les montants minimums correspondants sont précisés par note des services du ministère de la justice, annexée au présent contrat. Cette note fait l'objet d'une actualisation lors de chaque revalorisation nationale du salaire minimum de croissance (SMIC), systématiquement communiquée au titulaire.

Les modalités de rémunérations et leurs montants sont fixés par le titulaire dans chaque contrat d'emploi pénitentiaire.

Le titulaire peut accompagner cette part fixe du versement de parts variables et de primes destinées, le cas échéant, à récompenser la productivité ou l'ancienneté des opérateurs. Il peut également verser des primes exceptionnelles.

### **Versement des rémunérations**

Les rémunérations des personnes détenues et les cotisations et contributions sociales correspondantes sont réglées en fin de mois par l'administration et remboursées par le titulaire dans les conditions prévues par la convention tripartite annexée au contrat d'emploi pénitentiaire.

## **Retard et défaut de paiement**

Pour les sommes non réglées à la date prévue, la trésorerie générale territorialement compétente applique les procédures de recouvrement en vigueur.

En cas de défauts ou retards de paiement répétés, l'administration se réserve alors le droit de suspendre le présent contrat, dans les conditions prévues à l'article 11.

## **Article 8 : Santé et sécurité au travail**

### **a) Obligations du donneur d'ordre**

Le donneur d'ordre prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des personnes détenues, et s'engage :

- A assurer 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 ;
- A mettre en œuvre les principes généraux de prévention visés par les dispositions de l'article L. 4121-2 du code du travail ;
- A veiller à ce que les zones de travail soient tenues dans un état constant de propreté et constituent un cadre de travail présentant des conditions d'hygiène et de salubrité propres à assurer la santé des personnes détenues ;
- A aménager les postes de travail pour garantir un confort et une ergonomie, en mettant à disposition des sièges, et à défaut de fourniture par le chef de l'établissement pénitentiaire, un point d'eau ;
- A mettre à disposition, outre les 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 ;
- A assurer la formation des opérateurs aux gestes et règles nécessaires pour la santé et la sécurité.

### **b) Obligations du chef de l'établissement pénitentiaire**

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 veille à leur adaptation pour tenir compte des changements de circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes. Il s'engage :

- A mettre en œuvre les principes généraux de prévention visés par les dispositions de l'article L. 4121-2 du code du travail ;
- A mettre en place une organisation et des moyens immobiliers adaptés selon les conditions prévues dans le contrat d'implantation ;
- Selon les conditions prévues dans le contrat d'implantation, à mettre à disposition des équipements de travail nécessaires et appropriés au travail à réaliser et le cas échéant des équipements de protection individuelle appropriés, notamment contre les expositions chimiques, risques biologiques ou rayonnements ionisants le cas échéant ;
- A ce que l'ensemble des installations soit maintenu en bon état de fonctionnement et à ce que les personnes détenues soient garanties contre les risques d'incendie et d'explosion ;
- 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.

En cas d'inobservation par le titulaire d'une de ses obligations susceptibles d'entraîner des conséquences graves sur la santé ou la sécurité des personnes ou des installations, le chef de l'établissement pénitentiaire met en demeure le donneur d'ordre d'y remédier et se réserve la possibilité de suspendre l'activité, dans les conditions prévues par l'article 11 du présent contrat. La remise en conformité des installations, des modes opératoires et des locaux se fera dans le respect des obligations et charges réciproques du titulaire et du chef de l'établissement pénitentiaire, après examen concerté des dispositions à prendre.

### **Article 9 : Garanties**

Le chef de l'établissement pénitentiaire peut demander au titulaire qu'il s'engage à apporter pour garantie du paiement des rémunérations et charges, un chèque bancaire ou un cautionnement avalisé par une banque à hauteur des sommes à devoir. Ce chèque sera remis à l'encaissement en cas de retard de règlement. En cas de rejet du chèque à l'encaissement, le chef de l'établissement pénitentiaire engagera la procédure de recouvrement par voie de contentieux.

### **Article 10 : Responsabilités et assurance**

L'administration indemnise le titulaire en cas de préjudice du fait de sa responsabilité.

Le titulaire doit contracter les assurances permettant de garantir sa responsabilité à l'égard de l'administration pénitentiaire et des tiers, victimes d'accidents ou de dommages causés par son activité dans le cadre du présent contrat.

Le titulaire doit justifier, au démarrage de ses activités au titre du présent contrat, qu'il est titulaire de ces contrats d'assurances, au moyen d'une attestation établissant l'étendue de la responsabilité garantie.

À tout moment durant l'exécution du marché, le titulaire doit être en mesure de produire cette attestation, sur demande du chef de l'établissement pénitentiaire et dans un délai de quinze jours à compter de la réception de la demande.

### **Article 11 : Suspension et résiliation du contrat**

Conformément aux dispositions des articles R.412-80 et suivants du code pénitentiaire, **le titulaire** peut résilier le présent contrat, en le notifiant au chef de l'établissement pénitentiaire au moins trois mois avant la date prévue de sa tacite reconduction.

Le titulaire peut résilier le présent contrat, à tout moment, lorsqu'il se trouve dans l'impossibilité absolue d'en poursuivre l'exécution.

Cette impossibilité doit être justifiée par l'un des motifs suivants :

- la force majeure ;
- le décès, la faillite ou l'incapacité civile du titulaire du contrat.

Le chef de l'établissement pénitentiaire peut résilier le présent contrat pour un motif d'intérêt général, en le notifiant au moins trois mois avant la date effective de la résiliation. Dans ce cas, la résiliation donne lieu au remboursement des investissements réalisés par le titulaire, dans les conditions prévues par les dispositions de l'article R.412-81 du code pénitentiaire.

En cas de résiliation de l'une des conventions mentionnées aux articles R. 5132-2 et R. 5132-28 du code du travail, ou du contrat mentionné par l'article R. 5213-62 du code du travail, le chef de l'établissement pénitentiaire résilie sans délais le contrat d'implantation.

En cas d'inobservation par le titulaire de ses obligations légales, réglementaires ou contractuelles, ou en cas de faute d'une gravité suffisante, le chef de l'établissement pénitentiaire **le met en demeure** d'y remédier, dans le délai qu'il fixe. Cette mise en demeure informe le partenaire qu'à défaut, une résiliation du présent contrat pourra être prononcée et l'invite à présenter ses observations.

En cas d'urgence, le chef de l'établissement pénitentiaire se réserve le droit d'assortir la mise en demeure d'une suspension de l'exécution du contrat, dans les conditions prévues par l'article R.412-82 du code pénitentiaire.

Une telle faute, imputable au titulaire, est constituée notamment par :

- le manquement à la réglementation relative à la santé et la sécurité et au travail ;
- le non-respect de la réglementation relative à la rémunération ou à la durée du temps de travail ;
- le non-respect manifeste et récurrent de ses engagements en termes d'emploi d'opérateurs ;
- la carence du titulaire en matière de règlement ou d'accord sur les modalités d'apurement des sommes dues à l'administration ;
- le défaut de production des attestations d'assurances.

## **Article 12 : Litiges**

Le contentieux relatif au contrat d'implantation relève de la compétence du tribunal administratif dans le ressort duquel se situe l'établissement pénitentiaire.

**Fait en deux exemplaires :**

**Le :**

**A :**

**Le titulaire :**

**Le chef de l'établissement pénitentiaire :**

## **ANNEXE - Liste des pièces à joindre :**

*Pour une activité à l'intérieur de l'établissement pénitentiaire,*

- attestation d'assurance,
- état des lieux d'entrée,
- le règlement intérieur de l'établissement pénitentiaire,
- plan des lieux mis à disposition (avec indication des lieux de production, stockage ou de la circulation des matières),
- *[si l'activité s'y déroule]* le règlement intérieur des ateliers,
- liste des membres permanents du titulaire qui sont amenés à intervenir sur le site,
- un relevé d'identité bancaire,
- cautionnement éventuel,
- note des services du ministère de la Justice définissant les montants minimums de rémunération et les taux et montant des prélèvements sociaux applicables<sup>1</sup>,
- *[Le cas échéant :]* cahier des charges techniques de l'activité *[activité numérique...]*

Les clauses et conditions particulières sont signées par les deux parties avec la mention manuscrite « Lu et approuvé, après avoir pris connaissance des clauses et conditions générales ci-jointes ».

---

<sup>1</sup> Lors de la signature du contrat, la note en vigueur est jointe. Par la suite, les notes indiquant les mises à jour sont transmises au titulaire dans les meilleurs délais.



**CONTRAT D'IMPLANTATION AVEC UNE ENTREPRISE ADAPTEE**

**Entre :**

Le chef de l'établissement pénitentiaire de *[nom de l'établissement pénitentiaire + ville de l'établissement pénitentiaire]* ci-après dénommé « le chef de l'établissement pénitentiaire »

**Et :**

*[Nom de la structure et type de structure]*

Adresse : *[N°][voie]*

*[complément]*

*[CP][Commune]*

Ci-après dénommée « le titulaire »,

Représentée par Mme ou M. : *[Nom du représentant] + [Prénom du représentant]*

Téléphone : *[XX.XX...]*

Adresse électronique professionnelle utilisée pour tout échange relatif au présent contrat :

*...@...*

N° Siret : *[SIRET]*

*[ou]* N° de TVA intracommunautaire : *[N° TVA intracommunautaire]*

N° de contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens pénitentiaire : *[N° contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens pénitentiaire]*

**EST CONCLU LE PRESENT CONTRAT :**

**Vu le code pénitentiaire, notamment ses articles L.412-3, R.412-78 à R.412-82,**

**Vu le code du travail, notamment ses articles L. 4121-2 et suivants, L. 5213-13 et suivants, R. 5213-62 et suivants.**

**Préambule**

En application de l'article L.412-1 du code pénitentiaire, l'administration pénitentiaire est tenue de mettre en œuvre les moyens permettant de procurer une activité professionnelle aux personnes détenues qui en font la demande.

La possibilité ainsi offerte aux personnes détenues de travailler et de bénéficier d'un accompagnement socio-professionnel renvoie à la mission d'insertion ou de réinsertion sociale et professionnelle confiée à l'administration pénitentiaire. Elle s'efforce de les placer en situation proche des conditions habituelles d'exercice de ces activités, leur permettant ainsi d'acquérir des compétences et qualifications professionnelles.

## **Article 1 :      Objet du contrat**

Le présent contrat vise à mettre à disposition du titulaire une surface immobilière appartenant au domaine affecté à l'établissement pénitentiaire, afin qu'il y réalise une activité économique, en confiant à des personnes détenues des opérations de production de biens ou de services et à leur faire bénéficier des formations professionnelles et d'un accompagnement socioprofessionnel leur permettant une insertion ou réinsertion professionnelle à la sortie de détention.

L'activité économique mise en œuvre par le titulaire est la suivante :

*[Nature de l'activité]*

*[Description de l'activité]*

## **Article 2 :      Durée du contrat et modification du contrat**

Le contrat d'implantation est conclu pour une durée de *[durée de contrat]* mois (3 ans maximum), à compter du *[date de début du contrat]*.

Il est renouvelable par tacite reconduction *[le cas échéant]*.

Toute modification de la situation du titulaire doit être portée à la connaissance de l'administration, et fera l'objet le cas échéant d'un avenant au contrat.

## **Article 3 :      Locaux mis à disposition**

L'activité se déroule sur les surfaces immobilières du domaine affecté à l'établissement pénitentiaire suivantes :

- Type de locaux : *[atelier X / salle X / autre locaux/terrain(s) extérieur(s)]*
- Emplacement : *[ex : Bâtiment B, zone d'ateliers...]*
- Superficie : *[nombre] m<sup>2</sup>*
- Hauteur sous plafond : *[nombre] m*
- Volume : *[nombre] m<sup>3</sup>*

Caractéristiques du local : *[Description]*

Une zone de stockage est également mise à disposition du titulaire ;

- Type de locaux : *[ex : entrepôt...]*
- Emplacement : *[ex : Bâtiment B, zone d'ateliers...]*
- Superficie : *[nombre] m<sup>2</sup>*
- Hauteur sous plafond : *[nombre] m*
- Volume : *[nombre] m<sup>3</sup>*
- Caractéristiques du local : *[Description]*

Sont également mis à disposition du titulaire :

- un bureau permettant de recevoir les personnes détenues ;
- dans la mesure du possible, un local pour accueillir des ateliers collectifs.

Le titulaire a la charge du nettoyage et de l'entretien courant des surfaces immobilières du domaine pénitentiaire utilisées.

Lors de la mise à disposition et à la sortie des lieux, un état des lieux contradictoire sera réalisé.

## Article 4 : Equipements des locaux

### Équipements mobiliers :

Le titulaire assure l'équipement des surfaces immobilières du domaine affecté à l'établissement pénitentiaire en fonction des besoins et de la nature de son activité.

Le titulaire fournit et entrepose dans les locaux mis à sa disposition les équipements suivants nécessaires à son activité : *[Type de matériels et équipement entreposés dans l'établissement pénitentiaire]*

Tout autre objet (équipement, outil, matière première...) que le titulaire souhaitera, par la suite, introduire ou fabriquer dans l'enceinte de l'établissement pénitentiaire devra avoir fait l'objet d'une autorisation préalable en ce sens.

A titre dérogatoire, le chef de l'établissement pénitentiaire met à disposition du titulaire les équipements complémentaires suivants : *[Types de matériels et équipements mis à disposition par l'établissement pénitentiaire ; préciser leur caractéristique, marque, etc... en particulier si le donneur d'ordre prévoit d'installer d'autres équipements similaires, susceptibles d'être confondus avec ceux appartenant à l'administration pénitentiaire]*

Le chef de l'établissement pénitentiaire met à disposition du titulaire, le cas échéant, un accès internet et une ligne téléphonique.

### Fluides :

Le chef de l'établissement pénitentiaire assure la fourniture d'énergie pour l'éclairage et le chauffage des locaux, ainsi que la fourniture du courant électrique et des autres fluides nécessaires au fonctionnement des équipements utilisés par le donneur d'ordre pour son activité.

## Article 5 : Organisation de l'activité

### 5.1. Jours et horaires de l'activité :

Les jours et horaires des activités du titulaire régis par le présent contrat sont les suivants :

Lundi	.. h ..	.. h ..	.. h ..	.. h ..
Mardi	.. h ..	.. h ..	.. h ..	.. h ..
Mercredi	.. h ..	.. h ..	.. h ..	.. h ..
Jeudi	.. h ..	.. h ..	.. h ..	.. h ..
Vendredi	.. h ..	.. h ..	.. h ..	.. h ..

En outre, des personnels assurant l'encadrement de l'activité pour le compte du titulaire peuvent être présents dans les locaux/sur le terrain mis à disposition, aux horaires suivants :

Lundi	.. h ..	.. h ..	.. h ..	.. h ..
Mardi	.. h ..	.. h ..	.. h ..	.. h ..
Mercredi	.. h ..	.. h ..	.. h ..	.. h ..
Jeudi	.. h ..	.. h ..	.. h ..	.. h ..
Vendredi	.. h ..	.. h ..	.. h ..	.. h ..

[le cas échéant] L'activité est suspendue durant les périodes suivantes : [Description]

L'activité est également suspendue en cas de sinistre ou intempérie de caractère exceptionnel.

## 5.2. Conditions d'accès :

Un accès véhicule est autorisé pour la livraison et l'enlèvement des marchandises selon les modalités suivantes : [oui/non] [Si oui :]

- Tonnage autorisé : [nombre] tonnes
- Informations sur le quai de livraison : [Description]
  
- Délai d'autorisation : [nombre] jours
- Documents d'autorisation à fournir par le titulaire : [Description]

Jours et horaires de livraison et d'enlèvement des marchandises dans l'établissement pénitentiaire :

Lundi	.. h ..	.. h ..	.. h ..	.. h ..
Mardi	.. h ..	.. h ..	.. h ..	.. h ..
Mercredi	.. h ..	.. h ..	.. h ..	.. h ..
Jeudi	.. h ..	.. h ..	.. h ..	.. h ..
Vendredi	.. h ..	.. h ..	.. h ..	.. h ..

En cas d'empêchement temporaire d'accès des personnels agréés du titulaire pour des motifs relevant des missions de l'Administration, le personnel de l'établissement pénitentiaire en informe sans délai le titulaire et recherche avec lui les mesures conservatoires qu'il convient de prendre.

## 5.3. Déroulement de l'activité :

*Le titulaire :*

- est responsable de l'organisation et du contrôle de la production, de l'encadrement technique et de la bonne exécution des tâches listées dans la fiche de poste.
- s'engage à mettre en œuvre l'ensemble des moyens mis à sa disposition, à utiliser de façon optimale les surfaces et s'assurer de l'emploi effectif des opérateurs affectés sur les postes qu'il offre.

Nombre d'équivalent(s) temps plein (ETP) affecté(s) à l'accompagnement socioprofessionnel : [nombre]

Le titulaire s'engage à affecter [Nombre d'agents du titulaire du contrat responsable de l'encadrement] agent(s) pour l'encadrement de l'activité. L'encadrement sera assuré par une présence permanente de ces agents sur site [ou] selon les modalités suivantes :

L'administration pénitentiaire :

- assure la surveillance des personnes détenues et le respect des règles de discipline et de sécurité sur les lieux de travail mis à disposition du titulaire ;
- assure la fluidité des mouvements pour assurer le respect des horaires de travail ;
- facilite la livraison des matières premières et la récupération des productions ; assure une sensibilisation au fonctionnement des établissements pénitentiaires et aux impératifs de sécurité ;
- assure, à la demande du titulaire, les liens avec les services et partenaires (SPIP, organismes de formation, service public de l'emploi, etc...)

#### **5.4. Modalités de communication :**

Le référent local du travail est plus particulièrement en charge des relations avec le titulaire. Il tient compte des impératifs de production du titulaire et facilite ses conditions de travail en assurant les liens et en mettant en œuvre les actions nécessaires à la levée des difficultés rencontrées. Il informe le titulaire dans les meilleurs délais de toute modification dans l'organisation de l'établissement pénitentiaire susceptible d'impacter le déroulement habituel des activités. Il lui propose des solutions compensatoires lorsque ces modifications ont des répercussions sur son activité.

Toute difficulté relative au déroulement de l'activité doit être portée à la connaissance de chacune des parties.

Si les échanges entre les parties doivent être systématiques par voie verbale, toute difficulté éventuelle qui persisterait, ainsi que toute modification susceptible d'impacter le déroulement habituel de l'activité, sont signalées par message électronique à l'adresse susvisée du donneur d'ordre ou, lorsque la communication émane de ce dernier, au référent travail pénitentiaire dont le contact est fourni au titulaire au moment de la signature du contrat.

#### **5.5. Participation aux commissions pluridisciplinaires**

Le titulaire peut être invité ponctuellement à participer à la commission pluridisciplinaire unique de classement au travail, afin de faire part de son expertise lors des échanges préalables à la décision de classement.

S'il existe une commission locale de l'insertion professionnelle (ou instance équivalente ayant une autre dénomination), le titulaire est invité à y participer.

Toutefois, les informations individuelles confidentielles, en particulier les données pénales et médicales, ne peuvent être divulguées en présence du titulaire.

#### **5.6. Accompagnement socio-professionnel**

Le titulaire veille à organiser, dans le cadre de l'accompagnement global et individualisé mis en place pour chaque opérateur, une formation d'adaptation au poste de travail et toutes formations liées au parcours d'insertion de la personne, à sa qualification et à la préparation de la sortie.

Le titulaire affecte des moyens humains suffisants à l'accompagnement social et professionnel.

Le chef de l'établissement pénitentiaire facilite les conditions du travail et de l'accompagnement social et professionnel, il assure le lien avec le service pénitentiaire d'insertion et de probation (SPIP), le cas échéant, l'unité sanitaire en milieu pénitentiaire (USMP) ou le service médico psychologique régional (SMPR), le responsable local de l'enseignement (RLE).

### **Article 6 :      Emploi des personnes détenues**

Le titulaire s'engage à employer un effectif minimum de *[nombre]* personnes détenues, sous réserve que le chef de l'établissement pénitentiaire puisse classer au travail un nombre suffisant de personnes détenues.

## **Recrutement des opérateurs**

Le titulaire fournit au responsable local du travail des fiches décrivant les postes sur lesquels il souhaite affecter des opérateurs, en vue de leur diffusion auprès des personnes détenues. Ces publications précisent les modalités de candidature sur les postes : CV et lettre de motivation le cas échéant.

Le titulaire reçoit en entretien les personnes détenues classées au travail et placées sur liste d'attente ayant candidatés. Sur demande du titulaire, l'établissement pénitentiaire peut également préconiser certains profils à recevoir en entretien.

Ces entretiens peuvent être individuels, collectifs, se tenir au sein de l'établissement pénitentiaire ou le cas échéant à distance, par visio-conférence ou téléphone.

A l'issue des entretiens, le titulaire informe par écrit le chef de l'établissement pénitentiaire des candidats retenus. Ce dernier peut s'opposer à ces choix uniquement pour des motifs de bon ordre ou de sécurité.

Le contrat d'emploi pénitentiaire et la convention tripartite pré complétés sont ensuite transmis par le référent local du travail au titulaire en trois exemplaires afin qu'il les complète en fonction des spécificités de chaque poste et procède à la signature des deux documents. La convention tripartite est ensuite signée par le chef de l'établissement pénitentiaire en trois exemplaires. Ces documents en trois exemplaires sont ensuite transmis à la personne détenue pour signature.

Un exemplaire du contrat d'emploi pénitentiaire et de la convention tripartite sont remis à la personne détenue. Un exemplaire du contrat d'emploi pénitentiaire et de la convention tripartite sont remis au titulaire.

## **Article 7 : Rémunérations et prélèvements sociaux**

### **Fixation des rémunérations**

Les rémunérations font l'objet d'une part fixe, conforme aux minimums horaires prévus par l'article D.412-64 du code pénitentiaire.

Les montants minimums correspondants sont précisés par note des services du ministère de la justice, annexée au présent contrat. Cette note fait l'objet d'une actualisation lors de chaque revalorisation nationale du salaire minimum de croissance (SMIC), systématiquement communiquée au titulaire.

Les modalités de rémunérations et leurs montants sont fixés par le titulaire dans chaque contrat d'emploi pénitentiaire.

Le titulaire peut accompagner cette part fixe du versement de parts variables et de primes destinées, le cas échéant, à récompenser la productivité ou l'ancienneté des opérateurs. Il peut également verser des primes exceptionnelles.

### **Versement des rémunérations**

Les rémunérations des personnes détenues et les cotisations et contributions sociales correspondantes sont réglées en fin de mois par l'administration et remboursées par le titulaire dans les conditions prévues par la convention tripartite annexée au contrat d'emploi pénitentiaire.

## **Retard et défaut de paiement**

Pour les sommes non réglées à la date prévue, la trésorerie générale territorialement compétente applique les procédures de recouvrement en vigueur.

En cas de défauts ou retards de paiement répétés, l'administration se réserve alors le droit de suspendre le présent contrat, dans les conditions prévues à l'article 11.

## **Article 8 : Santé et sécurité au travail**

### **a) Obligations du donneur d'ordre**

Le donneur d'ordre prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des personnes détenues, et s'engage :

- A assurer 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 ;
- A mettre en œuvre les principes généraux de prévention visés par les dispositions de l'article L. 4121-2 du code du travail ;
- A veiller à ce que les zones de travail soient tenues dans un état constant de propreté et constituent un cadre de travail présentant des conditions d'hygiène et de salubrité propres à assurer la santé des personnes détenues ;
- A aménager les postes de travail pour garantir un confort et une ergonomie, en mettant à disposition des sièges, et à défaut de fourniture par le chef de l'établissement pénitentiaire, un point d'eau ;
- A mettre à disposition, outre les 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 ;
- A assurer la formation des opérateurs aux gestes et règles nécessaires pour la santé et la sécurité.

### **b) Obligations du chef de l'établissement pénitentiaire**

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 veille à leur adaptation pour tenir compte des changements de circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes. Il s'engage :

- A mettre en œuvre les principes généraux de prévention visés par les dispositions de l'article L. 4121-2 du code du travail ;
- A mettre en place une organisation et des moyens immobiliers adaptés selon les conditions prévues dans le contrat d'implantation ;
- Selon les conditions prévues dans le contrat d'implantation, à mettre à disposition des équipements de travail nécessaires et appropriés au travail à réaliser et le cas échéant des équipements de protection individuelle appropriés, notamment contre les expositions chimiques, risques biologiques ou rayonnements ionisants le cas échéant ;
- A ce que l'ensemble des installations soit maintenu en bon état de fonctionnement et à ce que les personnes détenues soient garanties contre les risques d'incendie et d'explosion ;
- 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.

En cas d'inobservation par le titulaire d'une de ses obligations susceptibles d'entraîner des conséquences graves sur la santé ou la sécurité des personnes ou des installations, le chef de l'établissement pénitentiaire met en demeure le donneur d'ordre d'y remédier et se réserve la possibilité de suspendre l'activité, dans les conditions prévues par l'article 11 du présent contrat. La remise en conformité des installations, des modes opératoires et des locaux se fera dans le respect des obligations et charges réciproques du titulaire et du chef de l'établissement pénitentiaire, après examen concerté des dispositions à prendre.

### **Article 9 : Garanties**

Le chef de l'établissement pénitentiaire peut demander au titulaire qu'il s'engage à apporter pour garantie du paiement des rémunérations et charges, un chèque bancaire ou un cautionnement avalisé par une banque à hauteur des sommes à devoir. Ce chèque sera remis à l'encaissement en cas de retard de règlement. En cas de rejet du chèque à l'encaissement, le chef de l'établissement pénitentiaire engagera la procédure de recouvrement par voie de contentieux.

### **Article 10 : Responsabilités et assurance**

L'administration indemnise le titulaire en cas de préjudice du fait de sa responsabilité.

Le titulaire doit contracter les assurances permettant de garantir sa responsabilité à l'égard de l'administration pénitentiaire et des tiers, victimes d'accidents ou de dommages causés par son activité dans le cadre du présent contrat.

Le titulaire doit justifier, au démarrage de ses activités au titre du présent contrat, qu'il est titulaire de ces contrats d'assurances, au moyen d'une attestation établissant l'étendue de la responsabilité garantie.

À tout moment durant l'exécution du marché, le titulaire doit être en mesure de produire cette attestation, sur demande du chef de l'établissement pénitentiaire et dans un délai de quinze jours à compter de la réception de la demande.

### **Article 11 : Suspension et résiliation du contrat**

Conformément aux dispositions des articles R.412-80 et suivants du code pénitentiaire, **le titulaire** peut résilier le présent contrat, en le notifiant au chef de l'établissement pénitentiaire au moins trois mois avant la date prévue de sa tacite reconduction.

Le titulaire peut résilier le présent contrat, à tout moment, lorsqu'il se trouve dans l'impossibilité absolue d'en poursuivre l'exécution.

Cette impossibilité doit être justifiée par l'un des motifs suivants :

- la force majeure ;
- le décès, la faillite ou l'incapacité civile du titulaire du contrat.

Le chef de l'établissement pénitentiaire peut résilier le présent contrat pour un motif d'intérêt général, en le notifiant au moins trois mois avant la date effective de la résiliation. Dans ce cas, la résiliation donne lieu au remboursement des investissements réalisés par le titulaire, dans les conditions prévues par les dispositions de l'article R.412-81 du code pénitentiaire.

En cas de résiliation de l'une des conventions mentionnées aux articles R. 5132-2 et R. 5132-28 du code du travail, ou du contrat mentionné par l'article R. 5213-62 du code du travail, le chef de l'établissement pénitentiaire résilie sans délais le contrat d'implantation.

En cas d'inobservation par le titulaire de ses obligations légales, réglementaires ou contractuelles, ou en cas de faute d'une gravité suffisante, le chef de l'établissement pénitentiaire **le met en demeure** d'y remédier, dans le délai qu'il fixe. Cette mise en demeure informe le partenaire qu'à défaut, une résiliation du présent contrat pourra être prononcée et l'invite à présenter ses observations.

En cas d'urgence, le chef de l'établissement pénitentiaire se réserve le droit d'assortir la mise en demeure d'une suspension de l'exécution du contrat, dans les conditions prévues par l'article R.412-82 du code pénitentiaire.

Une telle faute, imputable au titulaire, est constituée notamment par :

- le manquement à la réglementation relative à la santé et la sécurité et au travail ;
- le non-respect de la réglementation relative à la rémunération ou à la durée du temps de travail ;
- le non-respect manifeste et récurrent de ses engagements en termes d'emploi d'opérateurs ;
- la carence du titulaire en matière de règlement ou d'accord sur les modalités d'apurement des sommes dues à l'administration ;
- le défaut de production des attestations d'assurances.

## **Article 12 : Litiges**

Le contentieux relatif au contrat d'implantation relève de la compétence du tribunal administratif dans le ressort duquel se situe l'établissement pénitentiaire.

**Fait en deux exemplaires :**

**Le :**

**A :**

**Le titulaire :**

**Le chef de l'établissement pénitentiaire :**

## **ANNEXE - Liste des pièces à joindre :**

*Pour une activité à l'intérieur de l'établissement pénitentiaire,*

- attestation d'assurance,
- état des lieux d'entrée,
- le règlement intérieur de l'établissement pénitentiaire,
- plan des lieux mis à disposition (avec indication des lieux de production, stockage ou de la circulation des matières),
- *[si l'activité s'y déroule]* le règlement intérieur des ateliers,
- liste des membres permanents du titulaire qui sont amenés à intervenir sur le site,
- un relevé d'identité bancaire,
- cautionnement éventuel,
- note des services du ministère de la Justice définissant les montants minimums de rémunération et les taux et montant des prélèvements sociaux applicables<sup>1</sup>,
- *[Le cas échéant :]* cahier des charges techniques de l'activité *[activité numérique...]*

Les clauses et conditions particulières sont signées par les deux parties avec la mention manuscrite « Lu et approuvé, après avoir pris connaissance des clauses et conditions générales ci-jointes ».

---

<sup>1</sup> Lors de la signature du contrat, la note en vigueur est jointe. Par la suite, les notes indiquant les mises à jour sont transmises au titulaire dans les meilleurs délais.

## **CONVENTION DE PRODUCTION AVEC LE SERVICE DE L'EMPLOI PÉNITENTIAIRE**

**Entre :**

Le chef de l'établissement pénitentiaire de [Nom-prénom] ci-après dénommé « le chef de l'établissement pénitentiaire »

d'une part,

**Et :**

L'Agence du Travail d'Intérêt Général et de l'Insertion Professionnelle des personnes placées sous-main de justice (ATIGIP)  
Service de l'emploi pénitentiaire – régie industrielle des établissements pénitentiaires (SEPRIEP)  
11, rue Louisa Paulin  
B.P. 534  
19015 TULLE

Ci-après dénommée « le titulaire »,

Représentée par [Nom-prénom]

### **IL EST CONVENU CE QUI SUIT**

Vu le code pénitentiaire, notamment ses articles L.412-3,  
Vu le code du travail, notamment ses articles L. 4121-2 et suivants.

### **PREAMBULE**

En application de l'article L.412-1 du code pénitentiaire, l'administration pénitentiaire est tenue de mettre en œuvre les moyens permettant de procurer une activité professionnelle aux personnes détenues qui en font la demande.

La possibilité ainsi offerte aux personnes détenues de travailler et de bénéficier d'un accompagnement socio-professionnel renvoie à la mission d'insertion ou de réinsertion sociale et professionnelle confiée à l'administration pénitentiaire. Elle s'efforce de les placer

en situation proche des conditions habituelles d'exercice de ces activités, leur permettant ainsi d'acquérir des compétences et qualifications professionnelles.

### **ARTICLE 1. : OBJET DE LA CONVENTION**

La présente convention, vise à mettre à disposition du service de l'emploi pénitentiaire une surface immobilière appartenant au domaine affecté à l'établissement pénitentiaire, afin qu'il y réalise une activité économique, en confiant à des personnes détenues des opérations de production de biens ou de services leur permettant une insertion ou réinsertion professionnelle à la sortie de détention.

L'activité économique (ou les activités si plusieurs sur le même site) mise(s) en œuvre par le titulaire est (sont) la (les) suivante(s) : [Nom-prénom]

### **ARTICLE 2. DUREE ET MODIFICATION DE LA CONVENTION**

La convention de production est conclue pour une durée indéterminée.

Toute modification des objectifs assignés au SEP, de son organisation ou tout événement affectant structurellement sa capacité de production doit être porté à la connaissance de l'administration, et fera l'objet le cas échéant d'un avenant à la convention.

### **ARTICLE 3. LOCAUX MIS A DISPOSTION**

L'activité se déroule sur les surfaces immobilières du domaine affecté à l'établissement pénitentiaire suivantes :

- Type de local : [atelier X / salle X / terrain extérieur]
- Emplacement : [Description]
- Caractéristiques du local : [Description]
- La surface du local est de [X m<sup>2</sup> avec une hauteur sous plafond de X m et un volume de X m<sup>3</sup>]

[Le cas échéant] Une zone de stockage est également mise à disposition du titulaire ;

- Type de local : [Description]
- Emplacement : [Description]
- Caractéristiques du local : [Description]
- La surface de l'espace de stockage est de [X m<sup>2</sup> avec une hauteur sous plafond de X m et un volume de X m<sup>3</sup>]

[Le cas échéant] Sont également mis à disposition du titulaire : [Description]

Le SEP a la charge du nettoyage et de l'entretien courant des surfaces immobilières du domaine pénitentiaire utilisés.

Lors de la mise à disposition et à la sortie des lieux, un état des lieux contradictoire sera réalisé.

## **ARTICLE 4. EQUIPEMENTS DES LOCAUX**

### **Equipements mobiliers :**

Le SEP assure l'équipement des surfaces immobilières du domaine affecté à l'établissement pénitentiaire en fonction des besoins et de la nature de son activité.

Le SEP fournit et entrepose dans les locaux mis à sa disposition les équipements suivants nécessaires à son activité : [Description]

Tout autre objet (équipement, outil, matière première...) que le SEP souhaitera, par la suite, introduire ou fabriquer dans l'enceinte de l'établissement pénitentiaire devra avoir fait l'objet d'une autorisation préalable en ce sens.

[Le cas échéant :] A titre dérogatoire, le chef de l'établissement pénitentiaire met à disposition du SEP les équipements complémentaires suivants [préciser leur caractéristique, marque, etc... en particulier si le donneur d'ordre prévoit d'installer d'autres équipements similaires, susceptibles d'être confondus avec ceux appartenant à l'administration pénitentiaire].

Le SEP dispose de son propre accès internet et d'une, ou plusieurs lignes téléphoniques. Le cas échéant, le chef de l'établissement pénitentiaire en met à disposition du SEP.

### **Fluides :**

Le chef de l'établissement pénitentiaire assure la fourniture d'énergie pour l'éclairage et le chauffage des locaux, ainsi que la fourniture du courant électrique et des autres fluides nécessaires au fonctionnement des équipements utilisés par le donneur d'ordre pour son activité.

## **ARTICLE 5. ORGANISATION DE L'ACTIVITE**

### **5.1. Jours et horaires de l'activité :**

Les jours et horaires des activités du SEP régis par la présente convention sont les suivants : [champ libre].

En outre, des personnels assurant l'encadrement de l'activité pour le compte du SEP peuvent être présents dans les locaux/sur le terrain mis à dispositions, aux horaires suivants : [Description]

L'activité est suspendue durant les périodes suivantes : période estivale/fin d'année/activité saisonnière/autres dates [Description]

L'activité est également suspendue en cas de sinistre ou intempérie de caractère exceptionnel.

## 5.2. Conditions d'accès :

Un accès véhicule est autorisé pour la livraison et l'enlèvement des marchandises selon les modalités suivantes :

- Tonnage autorisé : [X tonnes]
- Informations sur le quai de livraison : [Description]
- Délai d'autorisation : [X jours]
- Documents d'autorisation à fournir par le titulaire : [Description]

Jours et horaires de livraison et d'enlèvement des marchandises dans l'établissement:  
[Description]

En cas d'empêchement temporaire d'accès des personnels agréés du titulaire pour des motifs relevant des missions de l'Administration, le personnel de l'établissement en informe sans délai le responsable d'atelier du SEP et recherche avec lui les mesures conservatoires qu'il convient de prendre.

## 5.3. Déroulement de l'activité :

Cette activité se déroulera sur le domaine affecté à l'établissement pénitentiaire et à ses abords immédiats.

*Le service de l'emploi pénitentiaire :*

- est responsable de l'organisation et du contrôle de la production, de l'encadrement technique et de la bonne exécution des tâches listées dans la fiche de poste.
- s'engage à mettre en œuvre l'ensemble des moyens mis à sa disposition, à utiliser de façon optimale les surfaces et s'assurer de l'emploi effectif des opérateurs affectés sur les postes qu'il offre.

Le SEP s'engage à affecter [Nombre] agent(s) pour l'encadrement de l'activité. L'encadrement sera assuré par [Nom prénom]

*L'administration pénitentiaire :*

- assure la surveillance des personnes détenues et le respect des règles de discipline et de sécurité sur les lieux de travail mis à disposition du titulaire ;
- assure la fluidité des mouvements pour assurer le respect des horaires de travail ;
- facilite la livraison des matières premières et la récupération des productions ; assure une sensibilisation au fonctionnement des établissements pénitentiaires et aux impératifs de sécurité ;
- assure, à la demande du SEP, les liens avec les services et partenaires (SPIP, organismes de formation, service public de l'emploi etc.)

## 5.4. Modalités de communication :

Le référent du travail pénitentiaire est plus particulièrement en charge des relations avec le SEP. Il tient compte des impératifs de production du SEP et facilite ses conditions de travail en assurant les liens et en mettant en œuvre les actions nécessaires à la levée des difficultés rencontrées. Il informe le responsable d'atelier du SEP dans les meilleurs délais de toute modification dans l'organisation de l'établissement susceptible d'impacter le déroulement

habituel des activités. Il lui propose des solutions compensatoires lorsque ces modifications ont des répercussions sur son activité.

Toute difficulté relative au déroulement de l'activité doit être portée à la connaissance de chacune des parties.

Si les échanges entre les parties doivent être systématiques par voie verbale, toute difficulté éventuelle qui persisterait, ainsi que toute modification susceptible d'impacter le déroulement habituel de l'activité, sont signalées par message électronique à l'adresse susvisée du donneur d'ordre ou, lorsque la communication émane de ce dernier, au référent travail pénitentiaire dont le contact est fourni au responsable d'atelier du SEP au moment de la signature de la convention.

### **5.5. Participation aux commissions pluridisciplinaires**

Le SEP est invité à participer à chaque commission pluridisciplinaire unique de classement au travail afin de disposer des éléments d'orientation fournis par le service pénitentiaire d'insertion et de probation et de participer aux échanges préalables à la décision de classement.

A l'issue de la CPU de classement, le responsable local du travail transmet au responsable d'atelier du SEP une liste comportant a minima le nom, le prénom, le numéro d'écrou, la date de la CPU et les régimes de travail vers lesquelles chaque personne classée est orientée.

[Le cas échéant] Le SEP est également invité à participer à la [commission locale de l'insertion professionnelle, ou autre dénomination].

## **ARTICLE 6. EMPLOI DES PERSONNES DETENUES**

**Le SEP s'engage** à employer un effectif minimum de X personnes détenues, sous réserve que le chef de l'établissement pénitentiaire puisse classer au travail un nombre suffisant de personnes détenues.

### **Recrutement des opérateurs**

Le SEP fournit au responsable local du travail des fiches décrivant les postes sur lesquels il souhaite affecter des opérateurs, en vue de leur diffusion auprès des personnes détenues. Ces publications précisent les modalités de candidature sur les postes : CV et lettre de motivation le cas échéant.

Le SEP reçoit en entretien les personnes détenues classées au travail et placées sur liste d'attente ayant candidatés. Sur demande du responsable d'atelier du SEP, l'établissement pénitentiaire peut également préconiser certains profils à recevoir en entretien.

Ces entretiens peuvent être individuels, collectifs, se tenir au sein de l'établissement pénitentiaire ou le cas échéant à distance, par visio-conférence ou téléphone.

A l'issue des entretiens, le responsable d'atelier du SEP informe par écrit le chef de l'établissement pénitentiaire des candidats retenus. Ce dernier peut s'opposer à ce choix uniquement pour un motif de bon ordre ou de sécurité.

Le responsable d'atelier du service de l'emploi pénitentiaire transmet alors au siège du service de l'emploi pénitentiaire les informations nécessaires à la préparation du contrat d'emploi pénitentiaire. Une fois le contrat complété, il le signe et le transmet au responsable local du travail pour signature du chef d'établissement et de la personne détenue.

Un exemplaire du contrat d'emploi pénitentiaire et de la convention tripartite sont remis à la personne détenue. Un exemplaire du contrat d'emploi pénitentiaire et de la convention tripartite sont remis au responsable d'atelier du SEP.

## **ARTICLE 7. REMUNERATIONS et PRELEVEMENTS SOCIAUX**

### **Fixation des rémunérations**

Les rémunérations font l'objet d'une part fixe, conforme aux minimums horaires prévus par l'article D.412-64 du code pénitentiaire.

Les montants minimums correspondants sont précisés par note des services du ministère de la justice, annexée à la présente convention. Cette note fait l'objet d'une actualisation lors de chaque revalorisation nationale du salaire minimum de croissance (SMIC), systématiquement communiquée au titulaire.

Les modalités de rémunérations et leurs montants sont fixés par le titulaire dans chaque contrat d'emploi pénitentiaire.

Le SEP peut accompagner cette part fixe du versement de parts variables et de primes destinées, le cas échéant, à récompenser la productivité ou l'ancienneté des opérateurs. Il peut également verser des primes exceptionnelles.

### **Versement des rémunérations**

Les rémunérations des personnes détenues et les cotisations et contributions sociales correspondantes sont réglées en fin de mois par l'administration. Elles font l'objet d'un remboursement par le SEP [Description du rythme de remboursement.]

### **Retard et défaut de paiement**

Pour les sommes non réglées à la date prévue, la trésorerie générale territorialement compétente applique les procédures de recouvrement en vigueur.

En cas de défauts ou retards de paiement répétés, l'administration se réserve alors le droit de suspendre la présente convention, dans les conditions prévues à l'article 9.

## **SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL**

### **a) Obligations du SEP**

Le SEP prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des personnes détenues, et s'engage :

- A assurer 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 ;
- A mettre en œuvre les principes généraux de prévention visés par les dispositions de l'article L. 4121-2 du code du travail ;
- A veiller à ce que les zones de travail soient tenues dans un état constant de propreté et constituent un cadre de travail présentant des conditions d'hygiène et de salubrité propres à assurer la santé des personnes détenues ;
- A aménager les postes de travail pour garantir un confort et une ergonomie, en mettant à disposition des sièges, et à défaut de fourniture par le chef de l'établissement pénitentiaire, un point d'eau ;
- A mettre à disposition, outre les 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 ;
- A assurer la formation des opérateurs aux gestes et règles nécessaires pour la santé et la sécurité.

### **b) Obligations du chef de l'établissement pénitentiaire**

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 veille à leur adaptation pour tenir compte des changements de circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes. Il s'engage :

- A mettre en œuvre les principes généraux de prévention visés par les dispositions de l'article L. 4121-2 du code du travail ;
- A mettre en place une organisation et des moyens immobiliers adaptés selon les conditions prévues dans la convention de production ;
- Selon les conditions prévues dans la convention de production, à mettre à disposition des équipements de travail nécessaires et appropriés au travail à réaliser et le cas échéant des équipements de protection individuelle appropriés, notamment contre les expositions chimiques, risques biologiques ou rayonnements ionisants le cas échéant ;
- A ce que l'ensemble des installations soit maintenu en bon état de fonctionnement et à ce que les personnes détenues soient garanties contre les risques d'incendie et d'explosion ;
- 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.

En cas d'inobservation par le SEP d'une de ses obligations susceptible d'entraîner des conséquences graves sur la santé ou la sécurité des personnes ou des installations, le chef de l'établissement pénitentiaire met en demeure le SEP d'y remédier et se réserve la possibilité de suspendre l'activité, dans les conditions prévues par l'article 9 de la présente convention. La remise en conformité des installations, des modes opératoires et des locaux se fera dans le respect des obligations et charges réciproques du SEP et du chef de l'établissement pénitentiaire, après examen concerté des dispositions à prendre.

## **ARTICLE 8. SUSPENSION ET RESILIATION DE LA CONVENTION**

Le **SEP** peut résilier la présente convention, en le notifiant au chef de l'établissement pénitentiaire moyennant le respect d'un préavis de trois mois.

Le SEP peut résilier la présente convention, à tout moment, lorsqu'il se trouve dans l'impossibilité absolue d'en poursuivre l'exécution.

Le **chef de l'établissement pénitentiaire** peut résilier la présente convention pour un motif d'intérêt général, en le notifiant au moins trois mois avant la date effective de la résiliation. Dans ce cas, la résiliation donne lieu au remboursement des investissements réalisés par le SEP.

En cas d'inobservation par le SEP de ses obligations légales, réglementaires ou conventionnelles, ou en cas de faute d'une gravité suffisante, le chef de l'établissement pénitentiaire **le met en demeure** d'y remédier, dans le délai qu'il fixe. Cette mise en demeure informe le partenaire qu'à défaut, une résiliation de la présente convention pourra être prononcée et l'invite à présenter ses observations.

En cas d'urgence, le chef de l'établissement pénitentiaire se réserve le droit d'assortir la mise en demeure d'une **suspension de l'exécution** de la présente convention.

Une telle faute, imputable au SEP, est constituée notamment par :

- le manquement à la réglementation relative à la santé et la sécurité et au travail ;
- le non-respect de la réglementation relative à la rémunération ou à la durée du temps de travail ;
- le non-respect manifeste et récurrent de ses engagements en termes d'emploi d'opérateurs ;
- la carence du titulaire en matière de règlement ou d'accord sur les modalités d'apurement des sommes dues à l'administration ;

## **ARTICLE 9. LITIGES**

En cas de litige lié à l'application de la présente convention, une réunion entre le chef d'établissement et le chef d'atelier doit être organisée afin de construire des solutions acceptées pour les deux parties. Si les discussions locales ne permettent pas de lever les difficultés, une réunion sera organisée avec le directeur interrégional des services pénitentiaires compétents et la direction du service de l'emploi pénitentiaire. En dernier ressort, une réunion sera organisée entre le directeur de l'administration pénitentiaire et la direction de l'ATIGIP.

**Fait en deux exemplaires :**

**Le :**

**A :**

**Le titulaire :**

**Le chef de l'établissement pénitentiaire :**

**ANNEXE- Liste des pièces à joindre :**

- état des lieux,
- le règlement intérieur de l'établissement pénitentiaire,
- plan de l'atelier (avec indication des lieux de production, stockage ou de la circulation des matières),
- le règlement intérieur des ateliers,
- liste des membres permanents du titulaire qui sont amenés à intervenir sur le site,
- note des services du ministère de la Justice définissant les montants minimums de rémunération et les taux et montant des prélèvements sociaux applicables<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Lors de la signature du contrat, la note en vigueur est jointe. Par la suite, les notes indiquant les mises à jour sont transmises au titulaire dans les meilleurs délais.



**MINISTÈRE  
DE LA JUSTICE**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

**Direction  
de l'administration pénitentiaire**

**CPU extraordinaire - Fiche navette**

Date

Établissement pénitentiaire

Avis pour la demande de classement au travail de :

Nom

Prénom

Numéro d'écrou

**qui a exprimé le souhait d'être orienté vers les régime(s) suivant(s)** *(plusieurs choix possibles)* :

- Service général
- Concession
- Service de l'emploi pénitentiaire (ATIGIP)
- Insertion par l'activité économique
- Entreprise adaptée

**qui souhaite effectuer le travail dans le cadre d'un apprentissage :**

- OUI
- NON



**MINISTÈRE  
DE LA JUSTICE**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

**Direction  
de l'administration pénitentiaire**

**Avis n°1**

Service

Nom et Prénom

Fait à

le

Signature

**Avis n°2**

Service

Nom et Prénom

Fait à

le

Signature

**Avis n°3**



**MINISTÈRE  
DE LA JUSTICE**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

**Direction  
de l'administration pénitentiaire**

Service

Nom et Prénom

Fait à

le

Signature

**Avis n°4**

Service

Nom et Prénom

Fait à

le

Signature

**Avis n°5**



**MINISTÈRE  
DE LA JUSTICE**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

**Direction  
de l'administration pénitentiaire**

Service

Nom et Prénom

Fait à

le

Signature

**Avis n°6**

Service

Nom et Prénom

Fait à

le

Signature



**MINISTÈRE  
DE LA JUSTICE**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

**Direction  
de l'administration pénitentiaire**

**Avis n°7**

Service

Nom et Prénom

Fait à

le

Signature

**Avis n°8**

Service

Nom et Prénom

Fait à

le

Signature

**Décision de refus d'affectation**

Établissement pénitentiaire

Date de classement de la personne détenue :

Suite à l'entretien professionnel en date du

, l'affectation de

Nom

Prénom

Numéro d'écrou

au poste de

auprès de la structure chargée de l'activité de travail (nom de la structure)

est refusée.

Conformément à l'article R.412-9 du code pénitentiaire<sup>1</sup>, ce refus est motivé par le maintien du bon et de la sécurité de l'établissement (apporter des éléments de justification) :

Fait à

le

Signature du chef d'établissement

Notifié le :

Signature de la personne détenue :

<sup>1</sup> Dans le délai de quinze jours suivant la notification du présent acte, vous pouvez contester la décision mentionnée en la déférant au directeur interrégional des services pénitentiaires préalablement à tout recours contentieux, conformément aux dispositions de l'article R.412-18 du code pénitentiaire.

**CONTRAT D'EMPLOI PENITENTIAIRE AU SERVICE GENERAL N°**

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

**Vu le code de la sécurité sociale, notamment ses articles R.381-104 et R.381-105 ;**

**Vu le code du travail, notamment ses articles L. 4121-1 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° (...).

Cette rémunération pourra faire l'objet d'une revalorisation indexée sur le SMIC ou liée à la grille de rémunération mise en place par le donneur d'ordre.

Cette revalorisation fera l'objet d'une information de la part du donneur d'ordre.

*[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 7bis : 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 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), 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 76 euros, part salariale forfaitaire de 53 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 9 : 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 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'auxiliaire, 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 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 ;
- 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.

**Article 10 : 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 assurer 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 ;
- 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 œuvre les principes généraux de prévention visés par les dispositions de l'article L. 4121-2 du code du travail ;
- A veiller à ce que les zones de travail soient tenues dans un état constant de propreté et constituent un cadre de travail présentant des conditions d'hygiène et de salubrité propres à assurer la santé des personnes détenues ;
- 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 mettre à disposition, outre les 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 ;
- A ce que les installations soient maintenues en bon état de fonctionnement et à ce que les personnes détenues soient garanties contre les risques d'incendie et d'explosion ;
- 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) 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 11 : 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 12 : 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, le contrat d'emploi pénitentiaire peut être résilié de plein droit, conformément à l'article L.412-17 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.

- **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 13 : 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 chef de l'établissement pénitentiaire 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 :**

**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.381-104 et R.381-105 ;**

**Vu le code du travail, notamment ses articles L. 4121-1 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° (...).

Cette rémunération pourra faire l'objet d'une revalorisation indexée sur le SMIC ou liée à la grille de rémunération mise en place par le donneur d'ordre.

Cette revalorisation fera l'objet d'une information de la part du donneur d'ordre.

*[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 7bis : 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 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), 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 76 euros, part salariale forfaitaire de 53 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 9 : 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 10 : 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 11 : 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 12 : 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, le contrat d'emploi pénitentiaire peut être résilié de plein droit, conformément à l'article L.412-17 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.

- **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 13 : 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 chef de l'établissement pénitentiaire 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 :**

**CONTRAT D'EMPLOI PENITENTIAIRE EN PRODUCTION N°**

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

**Vu le code de la sécurité sociale, notamment ses articles R.381-104, R.381-106 et R381-107;**

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 et prénom), ... (nom de l'entreprise/SEP/gestionnaire délégué) ... (n°SIRET), dénommé(e) 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 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] :*

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

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

[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 de deux semaines pour un contrat de six mois, et d'un mois dans les autres cas)*, au cours de laquelle le donneur d'ordre ou l'opérateur 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'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.

Cette rémunération pourra faire l'objet d'une revalorisation indexée sur le SMIC ou liée à la grille de rémunération mise en place par le donneur d'ordre.

Cette revalorisation fera l'objet d'une information de la part du donneur d'ordre.

*[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, la rémunération) nécessite l'accord exprès de l'opérateur et donne lieu à un avenant au présent contrat d'emploi pénitentiaire.

[Si durée déterminée Article 7bis : Conditions relatives au renouvellement du contrat

Le présent contrat peut être reconduit, pour la même durée, par décision expresse dans les conditions prévues par l'article R.412-24 du code 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), 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 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 sont 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 à 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 au contrat d'emploi pénitentiaire :

#### **a) 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.

**b) 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.

**c) Insuffisance professionnelle**

Le contrat d'emploi pénitentiaire peut également être résilié pour motif d'insuffisance professionnelle dans les conditions prévues par l'article 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.

**d) Force majeure**

En cas d'évènement de force majeure, le contrat d'emploi pénitentiaire peut être résilié de plein droit, conformément à l'article L.412-17 du code pénitentiaire.

**e) 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 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.

**f) Fin de la détention**

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

**g) 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 ...**

**L'opérateur:**

**Le donneur d'ordre :**

## CONVENTION TRIPARTITE

### ANNEXE DU CONTRAT D'EMPLOI PENITENTIAIRE EN PRODUCTION N°

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

**Vu le code du travail, notamment ses articles L. 4121-1 et suivants ;**

Entre M/Mme ...(*nom et prénom*), ...(*nom de l'entreprise/SEP/gestionnaire délégué*) ... (n° SIRET),  
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 : Conditions relatives à l'exécution du contrat d'emploi pénitentiaire (droits et obligations)**

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 déduire les heures non travaillées, soit toute période durant laquelle l'opérateur n'est plus à son poste de travail pour des absences autorisées ou non autorisées ;
- 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 équipements 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 : 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 4 : 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.

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 5 : Versement des rémunérations et cotisations**

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 et des cotisations et contributions sociales au chef de l'établissement pénitentiaire, ou son représentant, sur la base d'un relevé établi par le comptable public de l'établissement pénitentiaire. Le paiement intervient au plus tard dans les 30 jours à compter de la fin du mois correspondant au travail facturé.

#### **Article 6 : 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 les 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 7 : 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 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 8 : 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 9 : 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 :**

**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.4121-1 et suivants, L. 5132-1 et suivants et R. 5132-1 et suivants ;**

**Vu le code de la sécurité sociale, notamment ses articles R.381-104, R.381-106 et R381-107 ;**

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.

Cette rémunération pourra faire l'objet d'une revalorisation indexée sur le SMIC ou liée à la grille de rémunération mise en place par le donneur d'ordre.

Cette revalorisation fera l'objet d'une information de la part du donneur d'ordre.

*[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, le contrat d'emploi pénitentiaire peut être résilié de plein droit, conformément à l'article L.412-17 du code pénitentiaire.

- **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 L4121-1 et suivants, 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 :**

**CONTRAT D'EMPLOI PENITENTIAIRE EN ENTREPRISE ADAPTEE 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 L4121-1 et suivants, L5213-13 et suivants et R.5213-62 et suivants ;**

**Vu le code de la sécurité sociale, notamment ses articles R.381-104, R.381-106 et R381-107 ;**

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 ... (nom de l'entreprise adaptée en milieu pénitentiaire) ... (n°SIRET), représentée par Monsieur/Madame ..., en sa qualité de directeur/directrice, dénommé(e) le donneur d'ordre,

d'une part,

et,

M./Mme ... (*le cas échéant recruté(e) en qualité de travailleur handicapé*), 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'opérateur peut 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.

Cette rémunération pourra faire l'objet d'une revalorisation indexée sur le SMIC ou liée à la grille de rémunération mise en place par le donneur d'ordre.

Cette revalorisation fera l'objet d'une information de la part du donneur d'ordre.

*[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, 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), la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS) et la contribution de solidarité pour l'autonomie 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 sont 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 :

### **a) 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.

**b) 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.

**c) Insuffisance professionnelle**

Le contrat d'emploi pénitentiaire peut également être résilié pour motif d'insuffisance professionnelle dans les conditions prévues par l'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.

**d) Force majeure**

En cas d'évènement de force majeure, le contrat d'emploi pénitentiaire peut être résilié de plein droit, conformément à l'article L.412-17 du code pénitentiaire.

**e) 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.

**f) 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.

**g) 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.

**h) 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 – ENTREPRISE ADAPTEE N°

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

**Vu le code du travail, notamment ses articles L4121-1 et suivants, L5213-1, L5213-2 et R.5213-62 et suivants ;**

Entre l'organisme (*dénomination l'entreprise adaptée en milieu pénitentiaire*), ... (n° SIRET), représentée par Monsieur/Madame ... (*nom et prénom*), en sa qualité de [*titre du représentant de l'EA*], 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 ..., (*le cas échéant recrutée en qualité de travailleur handicapé*), 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) L'entreprise adaptée s'engage :**

- A proposer un accompagnement adapté aux besoins identifiés, et orienté sur les problématiques d'insertion sociale et professionnelle permettant d'identifier ou de consolider un projet et d'accompagner dans sa réalisation. Le temps d'accompagnement est compris dans les horaires de travail.
- A proposer des actions 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 chef de l'établissement pénitentiaire ou son représentant.

- A accompagner vers un autre travail en détention l'opérateur disposant d'un reliquat de peine important. L'accompagnement vers l'emploi visera la possibilité pour la personne d'occuper un travail pénitentiaire auprès d'une structure chargée de l'activité de travail. L'entreprise adaptée apportera alors son expertise au donneur d'ordre pour assurer une adaptation du poste au profil de la personne.
- A mettre tout en œuvre pour assurer à l'opérateur au faible reliquat de peine, s'il le souhaite, un contrat d'insertion à la sortie, à l'intérieur de la structure ou dans une autre structure.

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 COMPLETER PAR L'EA : contenu prévu de l'accompagnement, notamment fréquence et durée de chacune des actions]*

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

*[A COMPLETER PAR L'EA : contenu prévu de la formation]*

- A informer la personne détenue 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 notamment en participant aux actions d'accompagnement, aux entretiens individuels et collectifs et aux formations proposées par l'entreprise adaptée (fiche de suivi en annexe) ;
- À suivre la formation professionnelle proposée dans le cadre de l'activité de l'entreprise adaptée ;
- À 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. Le paiement intervient au plus tard dans les 30 jours à compter de la fin du mois correspondant au travail facturé.

Les cotisations patronales sont prises en charge par l'administration pénitentiaire et ne font pas l'objet d'un remboursement.

#### **Article 7 : Suspension du classement ou de l'affectation 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 :**

## **REGLEMENT DES ATELIERS DE PRODUCTION**

Le règlement des ateliers de production est applicable pour le travail exercé pour l'activité de travail implanté par des partenaires économiques notamment un concessionnaire, une entreprise délégataire, une structure d'insertion par l'activité économique, une entreprise adaptée ou le service de l'emploi pénitentiaire. Il est notamment rédigé conformément à l'article R.412-1 du code pénitentiaire.

Il s'applique à tous les opérateurs détenus. Le présent règlement sera affiché au sein de chaque atelier de travail.

Le chef de l'établissement pénitentiaire assure le respect du présent règlement et des règles de discipline et de sécurité sur les lieux du travail.

### **1. Accès et horaires d'ouverture**

Les ateliers sont ouverts du [jour de semaine] au [jour de semaine], de ..... à ..... OU de ..... à ..... le matin et de ..... à .....l'après-midi. La durée quotidienne de travail effectif ne peut excéder dix heures. Les horaires doivent prévoir le temps nécessaire pour le repos, les repas, la promenade et les activités éducatives et de loisirs. En cas de charge exceptionnelle de travail, les horaires d'ouverture seront adaptés, sur demande de l'encadrant technique, par décision du chef d'établissement.

### **2. Jours de repos**

Les jours habituels d'inactivité sont les suivants :

- [fixer les jours]
- Les dimanches ;
- Les jours fériés légaux ou les jours qui remplacent un jour férié légal ;

En outre, les ateliers sont fermés pour congés du donneur d'ordre durant les périodes suivantes :

- [A compléter]
- [A compléter]

Durant ces périodes, les affectations des opérateurs concernées sont suspendues en application de l'article R.412-15 du code pénitentiaire.

Ces périodes sont susceptibles de modification et feront l'objet d'un délai de prévenance auprès de la personne détenue de 15 jours.

### **3. Retards et absences**

Tout retard ou absence doit être signalé et justifié au plus tôt à l'encadrant technique. Aucun opérateur ne peut s'absenter de son poste de travail sans motif valable ni le quitter sans autorisation préalable.

Tout rendez-vous extérieur sur les horaires de travail ou retard du fait de l'opérateur peut impliquer l'impossibilité d'accès à l'atelier pour la demi-journée ou la journée.

Tout retard ou absence répété et injustifié peut donner lieu à une procédure de résiliation du contrat d'emploi pénitentiaire pour insuffisance professionnelle.

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, les rendez-vous médicaux ou autres rendez-vous pris par les opérateurs, les entretiens réalisés dans le cadre de la préparation à la sortie, les convocations des différents services de l'établissement, les permissions de sortir seront dans la mesure du possible, fixés en dehors des horaires de travail.

#### **4. Arrêt de travail et accidents du travail**

En cas d'absence pour raison de maladie ou d'accident, l'opérateur doit fournir à l'entreprise un certificat médical renseignant la date de début de l'incapacité et la durée de celle-ci. Les mêmes obligations sont de rigueur en cas de prolongation de la maladie.

L'opérateur victime d'un accident sur son lieu de travail doit immédiatement informer par voie directe ou indirecte son encadrant technique et l'administration pénitentiaire et fournir tous les renseignements nécessaires à la déclaration d'accident. L'opérateur sera conduit à l'unité sanitaire en milieu pénitentiaire.

Tout opérateur qui constate une défaillance ou une détérioration des équipements individuels ou collectifs susceptible de mettre en cause la sécurité au travail doit prévenir les surveillants des ateliers et/ou l'encadrant technique.

Le chef de l'établissement doit faire la déclaration de tout accident du travail dans les 48 heures. En application de l'article D 412-26 du code pénitentiaire, le droit à réparation des accidents du travail est reconnu aux opérateurs selon les modalités du régime spécial établi par les dispositions du code de la sécurité sociale.

#### **5. Rémunération**

La rémunération est convenue entre les parties dans le contrat d'emploi pénitentiaire, elle atteint à minima 45 % du SMIC. Pour certains postes, l'opérateur doit atteindre des objectifs quantitatifs.

Une cadence peut être déterminée à l'issue d'essais réalisés par le donneur d'ordre et a minima un opérateur.

L'encadrant technique s'assure que la cadence est réalisable par les opérateurs. Cette cadence peut être réévaluée régulièrement en lien avec l'administration pénitentiaire pour tenir compte de la cadence moyenne réelle des opérateurs détenus. La cadence de chaque opération doit être affichée dans la zone d'ateliers et portée à la connaissance des opérateurs.

Des primes peuvent être octroyées en fonction du niveau de productivité (cadence), de l'ancienneté. Le donneur d'ordre peut également décider de primes exceptionnelles.

## **6. Utilisation des ressources logistiques et informatiques**

L'opérateur veille à utiliser, dans le respect des consignes données, les matières premières, les équipements et les produits mis à sa disposition.

Chaque opérateur est responsable des équipements, des fournitures et des outillages mis à sa disposition et doit veiller à conserver un espace de travail propre et rangé. L'ensemble du matériel doit être restitué en fin de période de travail.

L'opérateur a l'obligation de restituer en bon état les outils et les matières premières restées sans emploi qui lui ont été confiées ainsi que tout le matériel qui lui a été remis pour lui permettre d'exécuter son travail. A cet effet, l'opérateur a l'obligation de remettre tout matériel, outil ou matières premières qui seraient en mauvais état ou de le mettre au courant des défauts

L'utilisation des ressources informatiques n'est autorisée que dans le cadre exclusif de l'activité professionnelle des utilisateurs. Les agissements contraires aux règles de fonctionnement établies dans l'atelier pourront entraîner des sanctions disciplinaires.

## **7. Exécution du travail :**

Les opérateurs doivent respecter les directives données par l'encadrant technique. L'encadrant technique organise la production et effectue les contrôles de quantité et de qualité des produits finis.

L'opérateur a l'obligation d'exécuter son travail avec soin, probité et conscience, au temps, au lieu et dans les conditions convenues. Une arrivée tardive, une interruption de travail, un départ anticipé sont subordonnés à l'autorisation préalable de l'administration pénitentiaire. Tout opérateur doit obéissance et respect à l'encadrant technique. Il doit également observer un comportement adapté et professionnel vis-à-vis des autres opérateurs.

L'opérateur doit atteindre des objectifs qualitatifs et effectuer un travail de qualité qui est apprécié par l'encadrant technique.

L'encadrement technique ne peut être assuré par un personnel de l'établissement pénitentiaire.

Au cours de son travail, l'opérateur s'engage à porter, sur le lieu du travail, une tenue correcte ou l'équipement de protection individuelle fourni.

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.

- A 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.

Tout manquement donnera lieu à l'application de l'une des procédures prévues par le présent règlement.

## **8. La santé et la sécurité**

En application du décret du 29/05/1992 sur la loi EVIN du 10 janvier 1991, il est interdit de fumer dans les ateliers, les salles de détente et les sanitaires. L'opérateur ne peut apporter tout objet ou denrée alimentaire sans autorisation préalable du chef de l'établissement et de l'encadrant technique.

### **a. Obligations du chef de l'établissement**

Le chef de l'établissement pénitentiaire prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des personnes détenues conformément à l'article L. 4121-1 du code du travail. Il veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

- Il évalue les risques pour la santé et la sécurité des personnes détenues et élabore un document unique d'évaluation des risques professionnels
- Il met en œuvre les principes généraux de prévention énoncés à l'article L. 4121-2 du code du travail.
- Il met ainsi en place une organisation et des moyens immobiliers et mobiliers adaptés, selon les conditions prévues dans le contrat d'implantation.
- Les lieux de travail sont aménagés de manière à ce que leur utilisation garantisse la sécurité des personnes détenues
- Il doit maintenir l'ensemble des installations en bon état de fonctionnement.
- Il assure le contrôle régulier de l'aération, de l'assainissement et des installations électriques
- Il garantit les opérateurs des risques d'incendie et d'explosion
- Il procure aux opérateurs des installations sanitaires et un point d'eau.

### **b. Obligations du donneur d'ordre**

Le donneur d'ordre prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des personnes détenues conformément à l'article L. 4121-1 du code du travail.

- Il met en œuvre des actions de prévention des risques professionnels, des actions d'information sur les risques pour la santé et la sécurité, des actions de formation à la sécurité ainsi que la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.
- Il met en œuvre les principes généraux de prévention énoncés à l'article L. 4121-2 du code du travail.
- Il veille à ce que les lieux de travail soient tenus dans un état constant de propreté et présentent des conditions d'hygiène et de salubrité propres à assurer la santé des opérateurs
- Il garantit aux opérateurs un confort à leur poste de travail et en particulier la mise à disposition de sièges.

- Il met à disposition des opérateurs les équipements de travail nécessaires, appropriés au travail à réaliser ou convenablement adaptés à cet effet, en vue de préserver leur santé et leur sécurité.
- Il met à disposition des opérateurs les équipements de protection individuelle appropriés.
- Il prend les mesures de protection liées à l'exposition des opérateurs à certains risques pour assurer leur santé et leur sécurité tels que les risques chimiques, les risques biologiques, le bruit, les vibrations mécaniques ou les rayonnements ionisants dans les conditions prévues par le livre IV de la quatrième partie du code du travail.

## **9. La suspension du contrat d'emploi pénitentiaire ou de l'affectation hors procédure disciplinaire**

### **a. Suspension par le donneur d'ordre**

Le donneur d'ordre **peut suspendre le contrat d'emploi pénitentiaire pour baisse temporaire de l'activité** en application des articles R. 412-33 à R. 412-36 du code pénitentiaire en raison :

- o De difficultés économiques conjoncturelles
- o De difficultés durables d'approvisionnement en matières premières ou en énergie
- o D'un sinistre ou d'intempéries exceptionnelles
- o D'une transformation, restructuration ou modernisation

Cette suspension peut être décidée pour une période de 3 mois maximum (6 mois en cas de sinistre ou d'intempérie exceptionnelle)

### **b. Suspension par le chef d'établissement**

Le chef de l'établissement peut **suspendre l'affectation** hors procédure disciplinaire pour les motifs suivants :

- o Bon ordre, sécurité, prévention des infractions
- o Translation ou nécessité de l'information judiciaire
- o Suspension totale ou partielle de l'activité

## **10. La résiliation du contrat d'emploi pénitentiaire**

Le contrat d'emploi pénitentiaire peut être résilié à l'initiative du donneur d'ordre ou à la demande de l'opérateur.

### **a. A l'initiative du donneur d'ordre**

Le donneur d'ordre peut résilier le contrat d'emploi pénitentiaire pour les motifs suivants :

- o Insuffisance professionnelle
- o Motif économique
- o Force majeure
- o Non-respect de l'accompagnement socio-professionnel (SIAE et EA)

La procédure à suivre pour ces résiliations varie en fonction des motifs de la résiliation.

- **En cas d'insuffisance professionnelle et de non-respect de l'accompagnement socio-professionnel**, la procédure de résiliation de contrat est la suivante :

- Une convocation écrite indiquant son objet est notifiée à l'opérateur par le donneur d'ordre ;
  - Un entretien préalable, qui ne peut avoir lieu qu'au moins deux jours après la notification de la convocation est conduit par le donneur d'ordre
  - Une résiliation écrite et motivée notifiée à l'opérateur au moins un jour après l'entretien.
- **La procédure de résiliation des CEP pour motifs économiques dépend du nombre de contrats d'emploi pénitentiaire concernés.**
    - *Pour résilier 10 contrats ou moins pour motifs économiques :*
      - Une convocation écrite indiquant son objet est notifiée à l'opérateur par le donneur d'ordre ;
      - Un entretien préalable, qui ne peut avoir lieu qu'au moins deux jours après la notification de la convocation est conduit par le donneur d'ordre
      - Une résiliation écrite et motivée notifiée à l'opérateur au moins cinq jours après l'entretien.
      - Cette résiliation est également notifiée au chef de l'établissement.
    - *Pour résilier plus de 10 contrats pour motifs économiques :*
      - Une convocation écrite indiquant son objet est notifiée à l'opérateur par le donneur d'ordre ;
      - Un entretien préalable, qui ne peut avoir lieu qu'au moins deux jours après la notification de la convocation est conduit par le donneur d'ordre
      - Une notification des projets de résiliation est adressée au chef de l'établissement.
      - Une notification de la résiliation est adressée aux opérateurs, par lettre écrite motivée, au moins 10 jours après la notification au chef de l'établissement.

#### **b. D'un commun accord ou à la demande de l'opérateur**

Lorsque la résiliation du contrat d'emploi pénitentiaire se fait à l'initiative de la personne détenue ou d'un commun accord, la procédure consiste en une demande écrite motivée adressée à l'autre partie.

En cas d'accord, un accord amiable de résiliation est signé entre le donneur d'ordre et l'opérateur.

En l'absence d'accord et pour une demande de résiliation à la demande de l'opérateur, l'opérateur adresse au donneur d'ordre une lettre de résiliation anticipée du contrat d'emploi pénitentiaire.

Lorsque la démission est acceptée par le donneur d'ordre, celui-ci le notifie par écrit à l'opérateur.

## 11. La procédure disciplinaire

Lorsqu'une faute disciplinaire a été commise par l'opérateur, celui-ci peut faire l'objet d'un déclassement ou d'une suspension de son classement au travail prononcée par le président de la commission de discipline, en application de la procédure prévue par les articles R. 234-1 et suivants du code pénitentiaire.

**Deux types de sanction disciplinaire peuvent conduire *de facto* à la fin du contrat d'emploi pénitentiaire. Il s'agit de :**

- La sanction de fin d'affectation, qui entraîne le retour sur liste d'attente.
- La sanction de déclassement. La personne détenue perd à la fois son affectation et son autorisation à travailler.

### **a. Fautes disciplinaires**

L'ensemble des fautes visées par les articles R. 232-1 à R. 232-6 du code pénitentiaire peut entraîner une sanction de suspension du classement, de fin d'affectation ou de déclassement.

### **b. Procédure de suspension à titre préventif**

Avant la tenue de la commission de discipline, Lorsque la faute reprochée à la personne détenue a été commise au cours ou à l'occasion de l'emploi qu'elle occupe , le chef de l'établissement pénitentiaire peut, à titre préventif décider de suspendre l'exercice de l'activité professionnelle de cette personne jusqu'à sa comparution devant la commission de discipline, si cette mesure est l'unique moyen de mettre fin à la faute, de faire cesser le trouble occasionné au bon déroulement des activités de travail ou d'assurer la sécurité des personnes ou de l'établissement (art. L. 412-8 et R. 234-23 du code pénitentiaire).

Cette mesure ne peut excéder huit jours ouvrables pour les personnes détenues majeures (art. R. 234-24 du code pénitentiaire). Le délai commence à courir le lendemain du prononcé de la suspension. Il prend fin le huitième jour suivant le prononcé de la suspension à vingt-quatre heures. Si le délai prend fin un samedi, un dimanche ou un jour férié ou chômé, le délai continue de courir jusqu'au premier jour ouvrable suivant.

### **c. Procédure disciplinaire**

Tout manquement à la discipline doit faire l'objet d'un compte rendu est établi dans les plus brefs délais par l'agent présent lors de l'incident ou informé de ce dernier (Art. R. 234-12 du code pénitentiaire). L'auteur de ce compte rendu ne peut siéger en commission de discipline.

Sur la base de ce compte-rendu d'incident, une enquête disciplinaire est réalisée. Le rapport d'enquête, établi par un membre du personnel de commandement, un major pénitentiaire ou un premier surveillant (art. R. 234-13 du code pénitentiaire), est remis au chef de l'établissement.

Le chef de l'établissement décide ensuite de l'opportunité d'engager des poursuites disciplinaires (art. R. 234-14 du code pénitentiaire)

Convoqué devant la commission de discipline, l'opérateur bénéficie des garanties lui permettant de consulter son dossier dans un délai suffisant et de bénéficier de l'assistance d'un avocat (art. R.234-16 du code pénitentiaire).

#### **d. Sanctions**

En cas de faute disciplinaire, le chef de l'établissement pénitentiaire peut prononcer (art. L.412-7 et R. 233-2 du code pénitentiaire) :

- Le déclassement du travail ;
- La fin d'affectation sur un poste de travail
- La suspension du classement au travail, pour une durée qu'il détermine.

Ces sanctions peuvent être prises quelles que soient les circonstances dans lesquelles la faute disciplinaire a été commise et être assorties du sursis, total ou partiel (art. R. 234-35 du code pénitentiaire). Le président de la commission de discipline peut par ailleurs assortir le déclassement ou la suspension d'une des sanctions prévues à l'article R. 233-1 du code pénitentiaire.

### **12. Les voies et délais de recours**

L'opérateur peut contester une décision de fin d'affectation (disciplinaire et hors-disciplinaire), de déclassement (disciplinaire) ou de suspension selon les modalités de recours suivantes.

L'opérateur dispose d'un délai de quinze jours à compter de la notification de cette décision pour saisir le directeur interrégional des services pénitentiaires d'un recours administratif préalable obligatoire contre cette décision. Ce recours hiérarchique est un préalable obligatoire à tout recours contentieux.

Le directeur interrégional dispose alors d'un mois pour répondre à compter de la réception du recours. L'absence de réponse à l'issue de ce délai vaut décision de rejet (article R.412-18 du code pénitentiaire).

L'opérateur peut ensuite former un recours devant le tribunal administratif compétent dans le délai de deux mois à compter de la notification de la décision explicite du directeur interrégional ou, à défaut, dans les deux mois suivant la décision implicite née du silence de ce directeur.

### **13. Les requêtes**

Toute revendication collective est prohibée. L'expression collective des personnes détenues s'exerce dans le cadre de la consultation prévue à l'article 29 de la loi pénitentiaire du 24 novembre 2009.

### **14. Publicité du présent règlement**

Le présent règlement est porté à la connaissance de tous les opérateurs au moment de leur prise de poste et est affiché dans la zone d'ateliers.



**Décision de suspension de l'affectation**

Établissement pénitentiaire

Nom

Prénom

Numéro d'écrou

**est suspendu(e) de son poste de**

jusqu'au *(date)*

conformément aux articles L412-8 et R.412-14 à R.412-16 du code pénitentiaire pour le motif suivant :

- maintien du bon ordre / sécurité de l'établissement pénitentiaire / prévention des infractions
- demande de la personne détenue
- suspension totale ou partielle de l'activité par le chef d'établissement

Fait à

le

Signature du chef d'établissement



**Décision de fin de l'affectation  
Travail en production**

Établissement pénitentiaire

Suite à la cessation de l'activité du donneur d'ordre prévu à l'article R.412-17 du code pénitentiaire

**Ou**

Suite à la résiliation du contrat d'emploi pénitentiaire prévue à l'article L.412-31, R.412-37 à R.412-45 et D.412-46 à D.412-47 du code pénitentiaire pour :

- fin de la période d'essai
- insuffisance professionnelle
- motif économique
- non-respect de l'accompagnement socio-professionnel proposé
- à la demande de la personne détenue ou d'un commun accord
- force majeure

décidée par le donneur d'ordre et notifié le (date)

**Il est mis fin à l'affectation de**

Nom

Prénom

Numéro d'écrou

**sur son poste de**

**à compter du** (date)

conformément à l'article L412-9 du code pénitentiaire<sup>1</sup>. La personne détenue est réintégrée à la liste d'attente d'affectation et peut postuler sur les postes de travail correspondant aux régimes de travail mentionnés dans la décision de classement du

Fait à

le

Signature du chef d'établissement

Notifié le :

*Signature de la personne détenue :*

<sup>1</sup> Dans le délai de quinze jours suivant la notification du présent acte, vous pouvez contester la décision mentionnée en la déférant au directeur interrégional des services pénitentiaires préalablement à tout recours contentieux, conformément aux dispositions de l'article R.412-18 du code pénitentiaire.



**Résiliation du contrat d'emploi pénitentiaire – Fin d'affectation  
Service général**

Établissement pénitentiaire

Le

à

Madame, Monsieur,

Comme indiqué au cours de notre entretien préalable du  nous avons décidé de procéder à la résiliation de votre contrat d'emploi pénitentiaire.

Cette décision a été prise pour la raison suivante :

La présente lettre de résiliation du contrat d'emploi pénitentiaire pour :

- fin de la période d'essai
- insuffisance professionnelle
- besoins du service
- à la demande de la personne détenue ou d'un commun accord
- force majeure

entraîne la fin de l'affectation de

Nom

Prénom

de son poste de

à compter de

Il est réintégré à la liste d'attente d'affectation et peut postuler sur les postes de travail correspondant aux régimes de travail mentionnés dans la décision de classement du

Signature du chef d'établissement

Notifié le <sup>1</sup>:

Signature de la personne détenue :

<sup>1</sup> Dans le délai de quinze jours suivant la notification du présent acte, vous pouvez contester la décision mentionnée en la déférant au directeur interrégional des services pénitentiaires préalablement à tout recours contentieux, conformément aux dispositions de l'article R.412-18 du code pénitentiaire.