

Particuliers

Publié le 19/11/2022 – Mis à jour le 06/03/2023

Travail en prison

Le travail est-il ouvert aux prisonniers ? Oui, une personne incarcérée peut travailler en prison **même si elle n'y est pas obligée**. Pour travailler en prison, la personne emprisonnée doit être classée au travail, affectée à un poste par l'administration pénitentiaire et signer un contrat d'emploi pénitentiaire. Elle est rémunérée et dispose de droits garantis à tout travailleur (par exemple : protection sociale). Nous vous présentons les informations à connaître.

Qui peut travailler en prison ?

Toute personne incarcérée peut travailler en prison, sous certaines conditions.

À savoir

Le fait de travailler en prison est considéré comme une **effort sérieux de réinsertion** et une preuve de bonne conduite. Les détenus travailleurs peuvent plus facilement accéder à une réduction de peine et/ou à une libération conditionnelle.

L'accès au travail en prison n'est pas le même pour les personnes définitivement condamnées que pour celles placées en détention provisoire.

Les conditions d'accès à un emploi en prison ne sont pas les mêmes pour les majeurs et pour les mineurs.

Un majeur définitivement condamné à une peine de prison peut travailler au sein de l'établissement pénitentiaire dans lequel il se trouve.

Un mineur âgé d'au moins 16 ans peut travailler au sein de l'établissement pénitentiaire dans lequel il se trouve.

Néanmoins, cela ne doit pas nuire aux activités d'enseignement et de formation qu'il suit en prison.

Les personnes placées en détention provisoire peuvent travailler au sein du service général de la prison.

Toutefois, elles doivent d'abord obtenir l'accord du magistrat chargé de leur dossier (par exemple : le juge d'instruction, le procureur de la République ou le président de la cour d'assises).

Comment obtenir un travail en prison ?

Pour travailler en prison, la personne incarcérée doit d'abord demander à être classée au travail.

Une fois classée au travail, elle est ensuite affectée à un poste par l'administration pénitentiaire.

Enfin, elle signe un contrat d'emploi pénitentiaire et une convention annexée à ce contrat, **dans les 2 jours ouvrables suivant le début de sa mission**.

Découverte du milieu professionnel avant l'obtention d'un travail en prison

Préalablement à toute demande de travail en prison, la personne incarcérée peut bénéficier d'une découverte en milieu professionnel au sein de l'établissement pénitentiaire.

Cette expérience lui permet de découvrir un métier, confirmer un projet professionnel ou initier une démarche de recrutement.

Cette découverte en milieu professionnel a une durée maximale de 5 jours.

Elle est décidée par :

Service pénitentiaire d'insertion et de probation

Structure d'insertion à l'activité économique

Entreprise adaptée pour les travailleurs handicapés

Service de l'État chargé de développer le travail et l'insertion professionnelle des personnes placées sous main de justice

Service de la protection judiciaire de la jeunesse (pour les mineurs).

1. Classement au travail

Pour être classée au travail, la personne incarcérée doit adresser une **demande écrite** au chef de l'établissement pénitentiaire dans lequel elle se trouve.

Après avoir obtenu l'avis d'une commission, le chef de l'établissement pénitentiaire rend une décision de classement au travail et la notifie à la personne incarcérée.

Cette décision précise la forme sous laquelle la personne incarcérée peut travailler (par exemple service général de la prison).

2. Affectation à un poste de travail

Une fois classée au travail, la personne incarcérée peut demander à être affectée à un poste de travail en adressant une demande écrite au chef de l'établissement pénitentiaire.

Cette demande doit mentionner un poste qui appartient au régime sous lequel le prisonnier peut travailler (par exemple : service général de la prison).

Avant de prendre sa décision, l'administration pénitentiaire organise un entretien individuel entre la personne incarcérée et la structure de travail.

Puis, le chef de l'établissement pénitentiaire affecte la personne incarcérée à un poste. Il prend en compte l'avis de la structure chargée de l'activité de travail et les possibilités locales d'emploi.

Cette décision est notifiée au prisonnier.

3. Conclusion d'un contrat d'emploi pénitentiaire et d'une convention annexe

Après avoir été classée au travail et affectée à un poste, la personne incarcérée conclut un **contrat d'emploi pénitentiaire** avec la structure de travail qui l'embauche.

Attention

Pour signer un contrat d'emploi pénitentiaire, les mineurs non émancipés doivent avoir obtenu l'autorisation de leur représentants légaux (par exemple : les parents).

Le contrat d'emploi pénitentiaire comporte des **mentions obligatoires** qui expliquent notamment les règles propres :

À la période d'essai

À la durée du contrat (CDI ou CDD)

À la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail

Au montant de la rémunération et des cotisations sociales

À la suspension ou à la fin de la mission.

Il décrit également le poste de travail et, si nécessaire, les risques particuliers liés à cet emploi.

La personne incarcérée signe également une **convention annexée au contrat** définissant les obligations de l'établissement pénitentiaire, de la personne incarcérée et de la structure de travail, s'il ne s'agit pas de l'administration pénitentiaire.

La demande de travail en prison peut-elle être refusée ?

Le chef de l'établissement pénitentiaire peut refuser le classement au travail ou l'affectation à un emploi.

Dans ce cas, la personne incarcérée peut **contester ce refus** en transmettant la décision du chef de l'établissement pénitentiaire, au directeur interrégional des services pénitentiaires.

Elle dispose d'un délai de **15 jours** à compter de la notification de la décision de refus de classement au travail ou d'affectation à un emploi.

Le directeur interrégional des services pénitentiaires doit répondre dans un délai d'un mois.

L'absence de réponse est considéré comme un **rejet du recours**.

Avec quelles structures est-il possible de travailler en prison ?

La personne incarcérée peut travailler directement pour l'administration pénitentiaire.

Elle peut également travailler pour **l'agence du travail d'intérêt général et de l'insertion professionnelle (Agitip)** ou pour une structure privée (entreprise ou association).

À savoir

Si elle bénéficie d'une semi-liberté ou d'un placement à l'extérieur, la personne incarcérée peut travailler pour une entreprise qui se trouve en dehors de l'établissement pénitentiaire. Cependant, chaque soir, elle devra retourner en prison.

Travail pour l'administration pénitentiaire

La personne incarcérée peut travailler au service général de la prison.

Dans ce cas, elle signe un contrat d'emploi pénitentiaire directement avec l'administration pénitentiaire et contribue au fonctionnement de la prison.

Les postes proposés peuvent être de différentes sortes : entretien des locaux ou du linge, cuisine ou plonge, travail à la bibliothèque, etc.

Travail pour l'Agitip

Le prisonnier peut travailler pour la **régie industrielle des établissements pénitentiaires (RIEP)**. Il s'agit d'un service géré par l'Agitip.

La RIEP propose des emplois formateurs qui permettent **d'acquérir des compétences** dans différents domaines tels que la menuiserie, la métallerie, la boiserie ou l'informatique.

Travail pour une association ou une entreprise privée

La personne incarcérée peut conclure un contrat d'emploi pénitentiaire avec une entreprise ou une association. On parle alors de gestion déléguée ou de concession .

Gestion déléguée

Dans certains cas, la gestion de la prison est déléguée à une entreprise privée choisie par l'État.

Ainsi, cette structure organise les activités de travail (par exemple : restauration, entretien des locaux).

La personne incarcérée travaille donc au sein de la prison. Néanmoins, le contrat d'emploi pénitentiaire est conclu avec l'entreprise déléguée.

Concession

La personne incarcérée peut travailler pour une entreprise privée ou une association qui installent des ateliers de production au sein des prisons.

Les postes proposés peuvent être de différentes natures : métiers de la métallurgie, de la menuiserie, du numérique, en rapport avec l'environnement, etc.

La personne incarcérée travaille au sein de l'établissement pénitentiaire. Toutefois, le contrat d'emploi pénitentiaire est conclu avec la structure concessionnaire.

À savoir

Des entreprises adaptées aux femmes et aux hommes en situation de handicap proposent également des postes de travail en prison.

Ces personnes peuvent aussi travailler au sein d'un établissement ou d'un service d'aide par le travail.

Comment est déterminé le temps de travail en prison ?

Le contrat d'emploi pénitentiaire contient des informations sur la durée du travail et les temps de repos accordés aux personnes incarcérées.

Les règles qui concernent les prisonniers majeurs diffèrent de celles applicables aux mineurs incarcérés.

La personne incarcérée peut travailler à temps complet ou à temps partiel.

Durée du travail

La durée de travail pour un contrat à temps complet est de **35 heures par semaine** et de **10 heures maximum par jour**.

Les horaires de travail doivent prévoir le temps nécessaire au repos, aux repas, à la promenade et aux activités éducatives et de loisirs.

La structure de travail peut prévoir un système d'aménagement des heures de travail sur une période de référence (par exemple : un mois ou une année).

Ainsi, le prisonnier travaillera plus de 35 heures certaines semaines et moins de 35 heures d'autres semaines.

Néanmoins, la durée hebdomadaire de travail ne peut pas être de **moins de 10 heures et plus de 48 heures**

Si le prisonnier effectue plus de 35 heures par semaine ou 1771 heures par an, ces heures sont considérées comme des **heures supplémentaires**.

S'il effectue plus d'heures que celles prévues dans le contrat d'emploi pénitentiaire, ces heures sont considérées comme des **heures complémentaires**.

L'accomplissement d'heures complémentaires ou supplémentaires donne lieu à une majoration de la rémunération.

À savoir

En cas de mise en place d'un système d'aménagement des heures de travail, toute modification de la répartition de la durée de travail doit être portée à la connaissance de la personne incarcérée **au moins 24 heures à l'avance**.

Si ce délai n'est pas respecté, la personne incarcérée peut refuser d'effectuer les heures supplémentaires ou complémentaires qui lui ont été demandées d'accomplir.

Elle ne peut pas faire l'objet d'une sanction disciplinaire. Son contrat ne peut pas être rompu pour ce motif.

Repos

La personne incarcérée bénéficie d'un repos hebdomadaire de 24 heures, qui s'effectue normalement le dimanche. Cette durée doit s'ajouter aux heures de repos quotidien, soit 11 heures consécutives..

Pendant sa journée de travail, le prisonnier bénéficie de temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes, toutes les 6 heures.

À noter

Le repos hebdomadaire peut être suspendu pour les détenus qui doivent effectuer des travaux urgents de sécurité dans l'établissement.

Dans ce cas, les détenus doivent bénéficier d'un repos compensateur d'une durée égale au repos supprimé.

Jours fériés

En principe, un prisonnier ne travaille pas les jours fériés.

Néanmoins, les personnes affectées sur un poste de travail nécessaire au bon fonctionnement de l'établissement pénitentiaire peuvent travailler durant les jours fériés.

Ce travail **ne fait pas l'objet d'une majoration de la rémunération** sauf s'il a eu lieu le 1^{er} mai.

Dans ce cas, la rémunération du prisonnier est doublée par rapport à son salaire de base.

Durée du travail

La personne incarcérée est considérée comme effectuant un travail à temps partiel si la durée de son travail est inférieure à 35 heures par semaine ou à 1771 heures par an.

Dans le cadre d'un contrat à temps partiel, la **durée minimale** de travail est de **10 heures par semaine**.

Il doit être prévu un temps nécessaire au repos, aux repas, à la promenade et aux activités éducatives et de loisirs.

Toute heure de travail au-delà de la durée prévue par le contrat d'emploi pénitentiaire à temps partiel est un **heure complémentaire**.

Le nombre d'heures complémentaires effectuées au cours d'une semaine ou d'un mois ne doit pas dépasser la moitié de la durée de travail hebdomadaire ou mensuelle prévue dans le contrat.

L'accomplissement d'une heure complémentaire donne droit à une majoration de la rémunération.

À savoir

En cas de mise en place d'un système d'aménagement des heures de travail, toute modification de la répartition de la durée de travail doit être portée à la connaissance de la personne incarcérée **au moins 24 heures à l'avance**.

Si ce délai n'est pas respecté, la personne incarcérée peut refuser d'effectuer les heures supplémentaires ou complémentaires qui lui ont été demandées d'accomplir.

Elle ne peut pas faire l'objet d'une sanction disciplinaire. Son contrat ne peut pas être rompu pour ce motif.

Repos

Sauf si le contrat d'emploi pénitentiaire prévoit une autre durée de repos, la personne incarcérée bénéficie d'un repos hebdomadaire de 24 heures qui s'effectue normalement le dimanche.

Cette durée doit s'ajouter aux heures de repos quotidien, soit 11 heures consécutives.

Pendant sa journée de travail, le prisonnier bénéficie de temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes, toutes les 6 heures.

À noter

Le repos hebdomadaire peut être suspendu pour les prisonniers qui doivent effectuer des travaux urgents de sécurité dans l'établissement.

Dans ce cas, les détenus doivent bénéficier d'un repos compensateur d'une durée égale au repos supprimé.

Jours fériés

En principe, un prisonnier ne travaille pas les jours fériés.

Néanmoins, les détenus affectés sur un poste de travail nécessaire au bon fonctionnement de l'établissement pénitentiaire peuvent travailler durant les jours fériés.

Ce travail ne fait pas l'objet d'une majoration de la rémunération sauf s'il a eu lieu le 1^{er} mai.

Dans ce cas, la rémunération du prisonnier est doublée par rapport à son salaire de base.

Le mineur incarcéré peut travailler à temps complet ou à temps partiel.

Durée du travail

La durée de travail pour un contrat à temps complet est de **35 heures par semaine et de 8 heures maximum par jour**.

Les horaires de travail doivent prévoir le temps nécessaire au suivi d'une scolarité ou d'une formation professionnelle, au repos, aux repas, à la promenade et aux activités de loisirs.

Le mineur incarcéré **ne peut pas** effectuer d'heures complémentaires ou supplémentaires. La durée maximale de travail est égale à 35 heures par semaine.

Repos

Le mineur travaille 5 jours par semaine, en dehors du dimanche. Il bénéficie de 48 heures de repos consécutives par semaine.

Cette durée doit s'ajouter aux heures de repos quotidien, soit 12 heures consécutives.

Exemple

Le contrat d'emploi pénitentiaire peut prévoir que les jours de repos du mineur sont le dimanche et le lundi. Dans ce cas, le mineur ne travaillera pas du samedi soir au mardi matin.

Pendant sa journée de travail, le mineur bénéficie de temps de pause d'une durée minimale de 30 minutes, toutes les 4h30.

Jours fériés

Le mineur **ne peut pas** travailler les jours fériés.

Durée du travail

Le mineur incarcéré est considéré comme effectuant un travail à temps partiel si la durée de son travail est inférieure à 35 heures par semaine ou à 1771 heures par an.

Dans le cadre d'un contrat à temps partiel, la **durée minimale** de travail est de **10 heures par semaine**.

Repos

Sauf si le contrat d'emploi pénitentiaire prévoit une autre durée de repos, le mineur bénéficie de 48 heures de repos consécutives par semaine.

Cette durée doit s'ajouter aux heures de repos quotidien, soit 12 heures consécutives.

Pendant sa journée de travail, le prisonnier bénéficie de temps de pause d'une durée minimale de 30 minutes, toutes les 4h30.

Jours fériés

Les mineurs ne peuvent pas travailler les jours fériés.

Comment le travail en prison est-il rémunéré ?

Les taux de rémunération sont portés à la connaissance des personnes incarcérées par voie d'affichage.

La rémunération versée mensuellement est calculée sur la base de la durée du travail fixée dans le contrat d'emploi pénitentiaire.

En cas de travail à temps partiel, la rémunération doit être proportionnelle à celle du détenu qui a la même qualification et qui travaille à temps complet auprès du même employeur.

Salaire

Le salaire minimal horaire du travail accompli dans le cadre du contrat d'emploi pénitentiaire est de :

5,35 € pour les activités de production

3,92 € pour le service général, classe I

2,97 € pour le service général, classe II

2,38 € pour le service général, classe III.

Le détenu travailleur peut bénéficier de primes liées à la productivité ou à l'ancienneté ou toute autre prime à caractère exceptionnel de la part de la structure qui l'a embauché.

Rappel

L'accomplissement d'heures complémentaires ou supplémentaires entraîne une majoration de la rémunération.

Les rémunérations des détenus bénéficiant d'un contrat d'emploi pénitentiaire sont versées à l'établissement pénitentiaire, sauf si le juge de l'application des peines en a décidé autrement.

L'établissement pénitentiaire doit prélever les cotisations sociales, patronales et salariales avant d'approvisionner le compte nominatif de la personne incarcérée.

Païement des éventuelles astreintes

La personne incarcérée peut bénéficier d'une **indemnité d'astreinte** pour les périodes où il n'a pas travaillé, **mais a été disponible pour pouvoir accomplir une activité en cas de besoin.**

Le montant de l'indemnité d'astreinte est de **4,80 € par jour ou par nuit, et de 71,60 € par semaine.**

Le montant de l'indemnité horaire des **interventions**, pendant les périodes d'astreinte, est de **7,20 € pour une intervention effectuée un jour de semaine, et de 9,90 € pour une intervention effectuée une nuit.**

Les indemnités d'astreinte du détenu travailleur sont **plafonnées**.

Elles ne peuvent pas dépasser le montant de **1 125 € par an.**

À savoir

Le détenu travailleur qui effectue une astreinte peut aussi bénéficier d'une **compensation en temps**, qui est fixée de la manière suivante :

Astreinte de nuit : 2 heures

Astreinte de jour : 1 demi-journée

Astreinte d'une semaine complète : 1 journée et demi.

Protection sociale

La structure de travail doit prendre en charge les cotisations pour la retraite de la personne incarcérée.

Par ailleurs, le détenu a le droit à la réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles.

Cependant, il ne peut pas bénéficier de la prime d'activité durant son incarcération.

Quelles sont les règles d'hygiène et de sécurité pour les travailleurs en prison ?

La personne incarcérée a les mêmes droits que tout travailleur en matière d'hygiène et de sécurité.

La structure de travail doit respecter certaines obligations.

La médecine du travail et l'inspection du travail peuvent intervenir en prison.

Obligation de la structure chargée du travail

La structure chargée du travail en prison doit notamment :

Organiser des actions de prévention et d'information sur les risques professionnels

Faire en sorte que les lieux de travail soient propres et confortables (des sièges doivent être mis à la disposition des travailleurs)

Fournir les équipements de travail nécessaires et adaptés au poste (notamment les équipements de protection en cas d'emploi à risque)

Maintenir les installations de travail en bon état de fonctionnement

Respecter le principe de non-discrimination

Veiller à éviter tout acte de harcèlement sexuel ou moral (qui peut être favorisé en raison de la mixité des activités professionnelles).

Intervention de la médecine du travail

La médecine du travail intervient en prison afin d'assurer le suivi de l'état de santé de chaque prisonnier qui travaille.

Ce suivi prend la forme de visites d'information et de prévention qui ont pour objet :

D'interroger la personne détenue sur son état de santé

De l'informer sur les risques éventuels auxquels l'expose son poste de travail

De la sensibiliser sur les moyens de prévention à mettre en œuvre

De l'informer sur les moyens de suivi de son état de santé.

La première visite a lieu avant l'affectation de la personne incarcérée sur un poste de travail.

D'autres visites sont organisées tout au long de la relation de travail par le chef de l'établissement pénitentiaire. La durée entre chaque visite ne peut pas dépasser 5 ans.

À savoir

Les **mineurs** bénéficient d'une visite d'information et de prévention avant de débiter toute activité professionnelle **ou de changer de poste de travail**.

Intervention de l'inspection du travail

Les agents de l'inspection du travail peuvent intervenir en prison lorsqu'ils sont informés de potentiels manquements aux règles d'hygiène et de sécurité.

Leur intervention peut être sollicitée par le chef de l'établissement pénitentiaire.

Ils peuvent également prendre l'initiative de visiter une prison en raison de leurs échanges avec une personne incarcérée.

En effet, les personnes incarcérées peuvent échanger **par courrier** avec l'inspection du travail.

En principe, ces correspondances ne sont pas lues par l'administration pénitentiaire. Néanmoins, elles peuvent faire l'objet d'une vérification pour des raisons de sécurité.

À noter

Les coordonnées de l'inspection du travail peuvent être affichées au sein de l'établissement pénitentiaire. Il est également possible de les demander à un conseiller pénitentiaire d'insertion et de probation (CPIP).

Pour mener leur enquête, les agents de l'inspection du travail peuvent accéder aux établissements pénitentiaires dans lesquels sont exercées des activités de travail.

Ils peuvent également demander toute information propre aux conditions de travail des prisonniers.

Après leur intervention, ils rendent un rapport au chef de l'établissement pénitentiaire.

S'ils ont constaté un manquement aux règles d'hygiène et de sécurité, ce rapport précise des mesures pour remédier à la situation.

Dans les 2 mois suivants (15 jours en cas d'urgence), le chef de l'établissement pénitentiaire doit indiquer les mesures qui ont été prises et celles qu'il reste à prendre.

Sa réponse doit être accompagnée d'un calendrier de réalisation de ces mesures.

Pour quelles raisons la relation de travail peut-elle se terminer ?
--

Les motifs pour lesquels la relation de travail peut prendre fin dépend de la nature du contrat d'emploi pénitentiaire (CDI ou CDD).

De manière générale, la relation de travail prend fin si les parties se sont mises d'accord ou si un événement est intervenu au cours de la détention.

Le contrat d'emploi pénitentiaire peut également être rompu en cas d'insuffisance professionnelle du prisonnier, pour les besoins du service ou pour un motif économique.

La relation de travail peut prendre fin :

Si les 2 parties le souhaitent ou si la personne incarcérée en fait la demande

Lorsque la détention prend fin. Dans ce cas, le représentant de la structure de travail peut indiquer à la personne incarcérée, les emplois qu'il pourrait lui offrir à sa sortie de prison

En cas de transfert de la personne détenue dans un autre établissement pénitentiaire. Dans cette hypothèse, le prisonnier reste classé au travail

En cas de faute disciplinaire (par exemple, si la personne incarcérée a harcelé sexuellement un autre détenu).

Pour mettre fin à la relation de travail, la personne incarcérée ou la structure de travail envoie une **demande écrite** à l'autre partie.

Cette demande doit préciser les motifs qui justifient la rupture du contrat.

Si la personne incarcérée et la structure de travail sont d'accord, elles rédigent et signent un **accord amiable** qui indique les conditions de rupture du contrat.

Chaque partie en reçoit un exemplaire.

Si la personne incarcérée est à l'origine de la demande et que les parties n'ont pas trouvé d'accord, elle doit envoyer une lettre de rupture anticipée du contrat à la structure de travail.

Le contrat d'emploi pénitentiaire peut être rompu lorsque le prisonnier n'est pas apte à accomplir sa mission dans des conditions que la structure de travail peut raisonnablement attendre.

On parle alors d'insuffisance professionnelle .

Dans ce cas, la structure chargée du travail doit convoquer le prisonnier à un **entretien préalable** avant toute décision.

La convocation indique l'objet, la date et l'heure de l'entretien. Elle doit être adressée à la personne incarcérée par courrier.

L'entretien préalable doit avoir lieu **au plus tôt 2 jours ouvrables** après la notification de la convocation.

Au cours de l'entretien préalable, l'entreprise doit indiquer les motifs de la décision envisagée et recueillir les observations du détenu.

La résiliation du contrat d'emploi pénitentiaire est notifiée à la personne détenue sous la forme d'une lettre argumentée, **au moins 1 jour ouvrable après la date de l'entretien préalable**

Le chef de l'établissement pénitentiaire peut résilier le contrat d'emploi pénitentiaire pour un motif lié aux besoins du service, c'est-à-dire :

Disparition des besoins du service ou suppression du poste qui a justifié la conclusion du contrat d'emploi pénitentiaire

Transformation des besoins du service ou du poste lorsque le prisonnier n'est pas en mesure de s'adapter à cette transformation

Refus du prisonnier de voir l'un des éléments essentiels de son contrat modifié (par exemple, modification de la durée de travail ou changement de poste de travail).

Dans ce cas, le chef de l'établissement pénitentiaire doit convoquer le prisonnier à un **entretien préalable** avant toute décision.

La convocation indique l'objet, la date et l'heure de l'entretien. Elle doit être adressée à la personne incarcérée par courrier.

L'entretien préalable doit avoir lieu **au plus tôt 2 jours ouvrables** après la notification de la convocation.

La résiliation du contrat d'emploi pénitentiaire est notifiée à la personne détenue sous la forme d'une **au moins 5 jours ouvrables après la date de l'entretien préalable**.

Lorsque la structure de travail rencontre des difficultés économiques (par exemple : baisse durable du chiffre d'affaires), elle peut rompre le contrat d'emploi pénitentiaire des prisonniers qui travaillent pour elle.

La procédure varie en fonction du nombre de contrats d'emploi pénitentiaire résiliés sur une période de 30 jours.

La structure chargée du travail doit convoquer le prisonnier à un **entretien préalable** avant toute décision.

La convocation indique l'objet, la date et l'heure de l'entretien. Elle doit être adressée à la personne incarcérée par courrier.

L'entretien préalable doit avoir lieu **au plus tôt 2 jours ouvrables** après la notification de la convocation.

Au cours de l'entretien préalable, la structure doit indiquer les motifs de la résiliation et recueillir les observations de la personne incarcérée.

La résiliation du contrat d'emploi pénitentiaire est notifiée à la personne détenue sous la forme d'une **lettre argumentée, au moins 5 jours ouvrables après la date de l'entretien préalable**.

La structure de travail doit notifier les résiliations prononcées dans le mois à la direction interrégionale des services pénitentiaires.

La structure chargée du travail doit convoquer le prisonnier à un **entretien préalable** avant toute décision.

La structure de travail indique l'objet, la date et l'heure de la convocation dans un courrier adressé à la personne incarcérée.

Parallèlement, l'entreprise doit notifier le projet de résiliation à l'autorité administrative compétente (chef de l'établissement pénitentiaire ou direction interrégionale des services pénitentiaires).

L'entretien préalable doit avoir lieu **au plus tôt 2 jours ouvrables** après la notification de la convocation.

La résiliation du contrat d'emploi pénitentiaire est notifiée à la personne détenue **au plus tôt 10 jours ouvrables après la notification du projet de résiliation à l'autorité administrative compétente**.

La structure de travail doit préciser les motifs de cette résiliation.

Si le contrat d'emploi pénitentiaire est à **durée déterminée**, il doit être conclu pour une période minimale, qui varie en fonction du but poursuivi.

Il prend fin à la date qu'il fixe. Toutefois, dans certains cas, il est possible qu'il se termine avant cette date.

La date de fin du contrat d'emploi pénitentiaire peut correspondre à l'un des éléments suivants :

Fin d'absence de la personne remplacée

Fin d'accroissement temporaire de l'activité

Réalisation de la tâche pour lequel le contrat a été conclu.

De manière générale, la relation de travail prend fin si les parties se sont mises d'accord ou si un événement est intervenu au cours de la détention.

Le contrat d'emploi pénitentiaire peut également être rompu en cas d'insuffisance professionnelle du prisonnier ou pour motif économique.

La relation de travail peut prendre fin avant la date fixée dans le contrat :

Si les 2 parties le souhaitent ou si la personne incarcérée en fait la demande

Lorsque la détention prend fin. Dans ce cas, le représentant de la structure de travail peut indiquer à la personne incarcérée, les emplois qu'il pourrait lui offrir à sa sortie de prison

En cas de transfert de la personne détenue dans un autre établissement pénitentiaire. Dans cette hypothèse, le prisonnier reste classé au travail

En cas de faute disciplinaire (par exemple, si la personne incarcérée a harcelé sexuellement un autre détenu).

Pour mettre fin à la relation de travail, la personne incarcérée ou la structure de travail envoie une demande écrite à l'autre partie.

Cette demande doit préciser les motifs qui justifient la rupture du contrat.

Si la personne incarcérée et la structure de travail sont d'accord, elles rédigent et signent un **accord amiable** qui indique les conditions de rupture du contrat.

Chaque partie en reçoit un exemplaire.

Si la personne incarcérée est à l'origine de la demande et que les parties n'ont pas trouvé d'accord, elle doit envoyer une lettre de rupture anticipée du contrat à la structure de travail.

Le contrat d'emploi pénitentiaire peut être rompu lorsque le prisonnier n'est pas apte à accomplir sa mission dans des conditions que la structure de travail peut raisonnablement attendre.

On parle alors d'insuffisance professionnelle.

Dans ce cas, la structure chargée du travail doit convoquer le prisonnier à un **entretien préalable** avant toute décision.

La convocation indique l'objet, la date et l'heure de l'entretien. Elle doit être adressée à la personne incarcérée par courrier.

L'entretien préalable doit avoir lieu **au plus tôt 2 jours ouvrables** après la notification de la convocation.

Au cours de l'entretien préalable, l'entreprise doit indiquer les motifs de la décision envisagée et recueillir les observations du détenu.

La résiliation du contrat d'emploi pénitentiaire est notifiée à la personne détenue sous la forme d'une lettre argumentée, **au moins 1 jour ouvrable après la date de l'entretien préalable**

Lorsque la structure de travail rencontre des difficultés économiques (par exemple : baisse durable du chiffre d'affaires), elle peut rompre le contrat d'emploi pénitentiaire des prisonniers qui travaillent pour elle.

La procédure varie en fonction du nombre de contrats d'emploi pénitentiaire résiliés sur une période de 30 jours.

La structure chargée du travail doit convoquer le prisonnier à un **entretien préalable** avant toute décision.

La convocation indique l'objet, la date et l'heure de l'entretien. Elle doit être adressée à la personne incarcérée par courrier.

L'entretien préalable doit avoir lieu **au plus tôt 2 jours ouvrables** après la notification de la convocation.

Au cours de l'entretien préalable, la structure doit indiquer les motifs de la résiliation et recueillir les observations de la personne incarcérée.

La résiliation du contrat d'emploi pénitentiaire est notifiée à la personne détenue sous la forme d'une **lettre argumentée, au moins 5 jours ouvrables après la date de l'entretien préalable**.

La structure de travail doit notifier les résiliations prononcées dans le mois à la direction interrégionale des services pénitentiaires.

La structure chargée du travail doit convoquer le prisonnier à un entretien préalable avant toute décision.

La structure de travail indique l'objet, la date et l'heure de la convocation dans un courrier adressé à la personne incarcérée.

Parallèlement, l'entreprise doit notifier le projet de résiliation à l'autorité administrative compétente (chef de l'établissement pénitentiaire ou direction interrégionale des services pénitentiaires).

L'entretien préalable doit avoir lieu **au plus tôt 2 jours ouvrables** après la notification de la convocation.

La résiliation du contrat d'emploi pénitentiaire est notifiée à la personne détenue **au plus tôt 10 jours ouvrables après la notification du projet de résiliation à l'autorité administrative compétente**.

La structure de travail doit préciser les motifs de cette résiliation.

Prison

Vie quotidienne

Droits de visite, accès au téléphone, réception d'argent, etc.

Obligations et interdictions

Droits familiaux, civiques et sociaux

Prison : droits familiaux, sociaux et civiques d'un détenu

Formation et vie professionnelle

Enseignement et formation professionnelle

Exercice d'une activité professionnelle

Respect des droits fondamentaux

Contrôle du respect des droits fondamentaux

Aide à la réinsertion

Aide au sein de la prison

Aide hors de prison

Questions – Réponses

- Peut-on percevoir des allocations après sa sortie de prison ?

Toutes les questions réponses

Et aussi...

- Peine de prison ferme
- Réductions de peine
- Libération conditionnelle
- Contrôleur général des lieux de privation de liberté

Où s'informer ?

- Pour obtenir des renseignements sur le travail en prison :
Service pénitentiaire d'insertion et de probation (Sip)
- Pour obtenir les coordonnées de l'inspection du travail :
Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (Dreets, ex-Direccte)

Textes de référence

- Code pénitentiaire : articles L412-3 à L412-54
Principes encadrant le travail en prison
- Décret n°2022-655 du 25 avril 2022 relatif au travail des personnes détenues et modifiant le code pénitentiaire
Organisation du travail en prison
- Code de la justice pénale des mineurs : articles R124-46 à R124-47
Travail des mineurs en prison



AGGLOMÉRATION

Luberon Monts de Vaucluse

Horaires : Lundi au vendredi de 8h30 à 12h00 et de 13h30 à 17h00

Adresse : 315 avenue Saint Baldou 84300 Cavailon

Tél. : 04 90 78 82 30