

Ce pourcentage est égal au rapport, du nombre en équivalents temps plein, des personnes mentionnées au deuxième alinéa de l'article **L. 5213-13-1**, dont l'emploi ouvre droit à une aide financière et de l'effectif salarié annuel de l'entreprise.

Les travailleurs reconnus handicapés ayant conclu un contrat à durée déterminée dans les conditions visées à l'article 78 de la loi n° 2018-771 susvisée et les personnes détenues reconnues travailleurs handicapés ayant signé un contrat d'emploi pénitentiaire sont exclus du calcul.

II.-Lorsque l'entreprise adaptée accomplit la mission prévue à l'article L. 412-3 du code pénitentiaire auprès des personnes détenues reconnues travailleurs handicapés ayant signé un contrat d'emploi pénitentiaire, le montant total annuel d'aide versé au titre de l'enveloppe financière mentionnée à l'article **R. 5213-76** est calculé sur la base d'une proportion de détenus reconnus travailleurs handicapés qui ne peut être supérieure à 75 % de l'effectif annuel de personnes détenues ayant signé un contrat d'emploi pénitentiaire et travaillant dans le cadre du contrat d'implantation de l'entreprise adaptée.

Ce pourcentage est égal au rapport entre le nombre d'heures de travail effectuées annuellement par les personnes détenues reconnues travailleurs handicapés dont l'emploi ouvre droit à une aide financière et le nombre total d'heures de travail effectuées annuellement par l'ensemble des personnes détenues ayant signé un contrat d'emploi pénitentiaire et travaillant dans le cadre du contrat d'implantation de l'entreprise adaptée.

## R. 5213-64

Décret n°2022-917 du 21 juin 2022 - art. 1

[Legif.](#) [Plan](#) [Jp.C.Cass.](#) [Jp.Appel](#) [Jp.Admin.](#) [Juricaf](#)

I.-Le contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens mentionné à l'article **L. 5213-13-1** comprend :

1° Une présentation du projet économique et social de la structure visant à favoriser l'accès à l'emploi des travailleurs reconnus handicapés précisant :

- a) Les données relatives à l'identification de l'entreprise et un descriptif de ses activités ;
- b) Les modalités de suivi et d'accompagnement des salariés handicapés dans leur projet professionnel ;

2° La présentation des moyens mobilisés pour mettre en œuvre le projet économique et social de l'entreprise adaptée ;

3° Le nombre de travailleurs reconnus handicapés ouvrant droit à l'aide financière mentionnée à l'article **L. 5213-19** ;

4° Les documents administratifs, comptables et financiers à transmettre au préfet de région ;

5° Les modalités de suivi, d'évaluation et de résiliation du contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens.

II.-Lorsque l'entreprise adaptée exerce tout ou partie de son activité dans un établissement pénitentiaire, le contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens comprend, en sus des éléments mentionnés au I :

1° Le contrat d'implantation conclu à ce titre ;

2° Les caractéristiques sociales et professionnelles des personnes détenues ayant signé un contrat d'emploi pénitentiaire ainsi que les modalités de leur suivi et accompagnement ;

3° Les règles selon lesquelles sont rémunérées les personnes détenues ayant signé un contrat d'emploi pénitentiaire.

## R. 5213-65

Décret n°2018-1334 du 28 décembre 2018 - art. 1

[Legif.](#) [Plan](#) [Jp.C.Cass.](#) [Jp.Appel](#) [Jp.Admin.](#) [Juricaf](#)

Le contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens peut être conclu pour une durée maximale de cinq ans. Les stipulations financières du contrat conclu avec le préfet de région font l'objet d'avenants annuels. Chaque avenant fixe le montant des aides financières affectées à l'entreprise adaptée.

Le préfet de région peut réviser en cours d'année par voie d'avenant, à la hausse ou à la baisse, les aides affectées pour tenir compte d'un changement de situation de l'entreprise adaptée.

## R. 5213-66

Décret n°2022-917 du 21 juin 2022 - art. 1

[Legif.](#) [Plan](#) [Jp.C.Cass.](#) [Jp.Appel](#) [Jp.Admin.](#) [Juricaf](#)

Afin de favoriser la réalisation des projets professionnels des salariés ou des personnes détenues ayant signé un contrat d'emploi pénitentiaire, la valorisation de leurs compétences et leur mobilité professionnelle au sein de l'entreprise adaptée elle-même ou vers d'autres employeurs, l'entreprise adaptée met en œuvre, au titre