

INCIDENCES DU STATUT DE RESERVISTE SUR L'EXECUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL

LE CHAMP D'APPLICATION DU STATUT DE RESERVISTE

1/ Les entreprises concernées

Toutes les entreprises employant un ou plusieurs salariés ayant conclu un contrat d'engagement à servir dans la réserve opérationnelle.

2/ Les personnes concernées

- Les salariés en contrat à durée déterminée ou indéterminée, ayant souscrit un contrat d'engagement à servir dans la réserve opérationnelle auprès d'un centre de recrutement des forces armées ou de la gendarmerie nationale ;
- Leurs employeurs, sur la durée du contrat d'engagement (de un à cinq ans renouvelables) souscrit par le salarié auprès de l'armée ou de la gendarmerie.

LES GARANTIES OFFERTES PAR LE STATUT DE RESERVISTE

1/ Des autorisations d'absence

➔ Qui s'imposent à l'employeur

La signature d'un contrat d'engagement à servir dans la réserve ouvre droit pour le réserviste, sur justificatif de son engagement, à **cinq jours d'absence par année civile** au titre de ses activités dans la réserve.

La demande d'autorisation d'absence doit respecter des conditions de forme pour pouvoir être accordée. Elle doit :

- Etre présentée par le salarié réserviste à son employeur au moins **un mois à l'avance** ;
- Indiquer la date de l'absence ;
- Indiquer la durée de l'absence.

Dès lors que ces conditions sont respectées et que le congé demandé ne dépasse pas cinq jours par an, l'employeur **est tenu d'accepter cette demande**. Aucune faculté de recours ou de report n'est prévue par les textes.

➔ Avec l'accord de l'employeur

Pour les absences dont la durée serait supérieure aux 5 jours accordés par année civile, l'autorisation d'absence doit respecter les mêmes conditions.

L'employeur peut refuser d'accorder des autorisations d'absence au-delà de cinq jours par an, à condition qu'il motive sa décision et qu'il la notifie à l'intéressé et à l'autorité militaire dans les quinze jours qui suivent la réception de la demande.

Cette durée est limitée à trente jours par année civile, et peut être augmentée dans des conditions et selon des modalités fixées par décret, dans la limite, par année civile, de soixante jours pour répondre aux besoins des armées, de cent cinquante jours en cas de nécessité liée à l'emploi des forces et de deux cent dix jours pour les emplois présentant un intérêt de portée nationale ou internationale.

Le salarié réserviste doit fournir à son employeur un justificatif qui prouve l'allongement de la durée de son absence.

➤ **La réduction du délai de préavis d'absence par l'effet d'une clause de réactivité**

Le contrat d'engagement à servir dans la réserve opérationnelle peut comporter une clause de réactivité permettant au ministre de la défense, ou de l'intérieur pour les réservistes de la gendarmerie nationale de faire appel, sous un préavis de quinze jours, aux réservistes qui ont souscrit un contrat comportant une clause de réactivité.

Dans le cas où les parties à l'engagement à servir dans la réserve entendent insérer dans leur contrat une telle clause, elles doivent obligatoirement obtenir l'accord de l'employeur, consulté à cet effet. A cette occasion, la durée du préavis peut être réduite en-dessous des quinze jours.

Elle peut soit figurer dans le contrat d'engagement à servir dans la réserve, soit être souscrite pendant l'exécution de ce contrat. Dans ce cas, elle est souscrite pour la durée du contrat restant à courir et est incorporée au contrat initial par avenant.

Cette clause devient caduque lorsque le réserviste change d'employeur.

2/ Des avantages liés à l'exécution d'activités dans la réserve opérationnelle

➤ **Des périodes d'activité assimilées à du travail effectif pour le calcul des avantages légaux et conventionnels**

Les périodes d'activité dans la réserve opérationnelle doivent être considérées par l'employeur comme du travail effectif pour le calcul :

- de l'ancienneté ;
- des congés payés ;
- des droits aux prestations sociales.

Cela inclut les droits inscrits dans le compte professionnel de formation du salarié au titre de l'année considérée.

Sur les périodes d'absence liées à l'exercice de ses activités dans la réserve, le salarié réserviste ne peut prétendre ni aux titres restaurant ni à la prise en charge par l'organisme de ses frais de déplacement. Ces absences sont par ailleurs pénalisantes pour le calcul de l'intéressement.

➔ Un maintien de salaire

L'article 47 de la convention collective nationale de travail du 8 février 1957 prévoit que « pendant les périodes de réserve obligatoire ou la mobilisation, le salaire sera maintenu intégralement, déduction faite des soldes militaires ».

Les réservistes, quand ils exercent une activité au titre de leur engagement dans la réserve opérationnelle ou au titre de la disponibilité, bénéficient en effet de la solde et des accessoires qui s'y attachent dans les mêmes conditions que les militaires professionnels.

Le salaire étant maintenu malgré la suspension du contrat de travail, les absences du salarié pour l'exercice de ses activités dans la réserve ne sont pas pénalisantes pour le calcul des droits à la complémentaire santé et à la CAPSSA.

➔ Une protection contre le licenciement

L'employeur ne peut rompre le contrat de travail du salarié en raison des absences liées à son engagement à servir dans la réserve opérationnelle ou faisant suite à un appel ou rappel des personnes soumises à l'obligation de disponibilité.

Dans le cas où la rupture du contrat de travail résulterait d'une autre cause, celle-ci ne peut être notifiée ou prendre effet pendant l'accomplissement de la réserve opérationnelle.

En l'absence de précision du texte et de la jurisprudence, la période d' «accomplissement de la réserve opérationnelle » s'analyse comme l'ensemble des jours d'absence du salarié justifiés par l'exercice de ses activités dans la réserve.

➔ Un droit de retour en poste

Le salarié est de droit replacé dans son précédent emploi à l'issue des périodes d'activité dans la réserve, dans des conditions similaires au retour d'un congé sabbatique. Il est ainsi fondé à retrouver son précédent emploi ou un emploi similaire, assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Références

Convention collective nationale de travail du 8 février 1957 du personnel des organismes de sécurité sociale

LOI n° 2008-67 du 21 janvier 2008 ratifiant l'ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007 relative au code du travail

LOI n° 2009-971 du 3 août 2009 relative à la gendarmerie nationale

LOI n° 2011-892 du 28 juillet 2011 tendant à faciliter l'utilisation des réserves militaires et civiles en cas de crise majeure

LOI n° 2015-917 du 28 juillet 2015 actualisant la programmation militaire pour les années 2015 à 2019 et portant diverses dispositions concernant la défense

Décret n° 2015-296 du 16 mars 2015 portant amélioration et simplification des règles de gestion de la réserve militaire