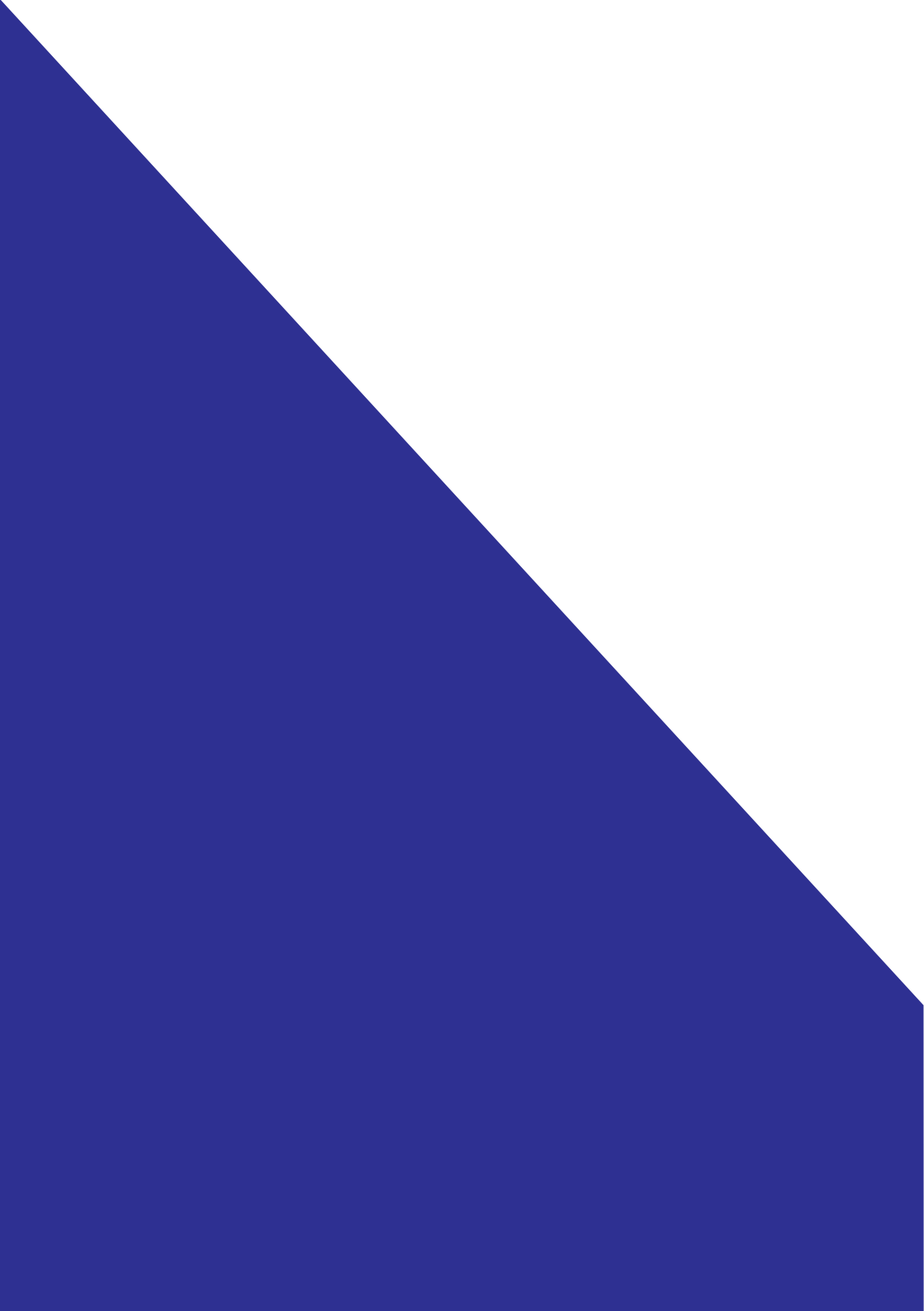




ENTREPRISES ET RÉSERVISTES : UN ENGAGEMENT COMMUN POUR LA NATION

*VADE MECUM À L'USAGE
DES RH ET DES MANAGERS*





LA RÉSERVE MILITAIRE ET LE RÉSERVISTE

La réserve militaire a pour objet de renforcer les capacités des forces armées et de la Gendarmerie nationale dont elle est une des composantes, pour la protection du territoire national comme dans le cadre des opérations extérieures, de mettre à disposition des compétences, d'entretenir l'esprit de défense et de contribuer au maintien du lien entre la Nation et son armée.

Il existe deux types de réserve militaire : la réserve opérationnelle et la réserve citoyenne.

Au titre de la réserve opérationnelle, le réserviste peut s'engager dans la Gendarmerie nationale, l'armée de Terre, l'Armée de l'Air et de l'Espace, la Marine nationale ainsi que les autres organismes relevant du ministère des Armées (SSA, SEO, DGA, SCA et SID).

La réserve opérationnelle comprend :

- des volontaires qui ont souscrit un Engagement à servir dans la réserve opérationnelle (ESR) auprès de l'autorité militaire ;
- les anciens militaires soumis à une obligation de disponibilité durant les cinq années qui suivent la fin de leur service actif mais qui ne relève pas d'un engagement particulier avec les armées.

La réserve citoyenne est constituée, quant à elle, de bénévoles dont le rôle est de communiquer et de sensibiliser le public aux sujets proches de la défense nationale.

En 2024, la réserve militaire comptait environ 81 000 réservistes opérationnels sous Engagement à Servir dans la Réserve (ESR) : 44 000 militaires relevant du ministère des armées et 37 000 gendarmes relevant du ministère de l'intérieur.

Ces réservistes opérationnels avaient réalisé une moyenne de 35 jours d'activité sur cette même année. Il convient d'insister sur le fait qu'il s'agit d'une moyenne sur l'ensemble de la population avec une très grande variété d'affectations militaires et de statut civil (actifs, retraités, étudiants...).

Au titre de la problématique issue de la coexistence d'un contrat de travail et d'un Engagement à Servir dans la Réserve, ce *vade-mecum* ne traite que du cas des salariés d'entreprise. Ne sont donc couvertes que les activités militaires de réserve du temps normal conduites par des volontaires ayant signé un tel engagement.

À contrario ne sont pas traités ici les recours aux réservistes relevant des cas d'extension des droits opposables à l'employeur (arrêté du ministre des armées), de mise en œuvre des mesures de sécurité nationale (décret du Premier ministre) ou des mise en garde-mobilisation générale (décret en conseil des ministres).



L'ENGAGEMENT A SERVIR DANS LA RESERVE (ESR)

L'admission dans la réserve opérationnelle militaire est officialisé par la signature d'un Engagement à Servir dans la Réserve (ESR).

Il s'agit d'un « contrat » conclu entre une autorité militaire d'emploi et un individu. Ce n'est pas un contrat de travail.

Ce contrat est conclu pour une durée variant de 1 à 5 ans avec une unité ou un organisme d'emploi clairement identifié. Il est renouvelable.

Il n'est pas prévu que l'employeur civil soit directement informé de ce contrat et il ne peut l'être que par le salarié-réserviste.

L'ESR peut cependant comporter une clause de réactivité permettant à l'autorité militaire d'emploi de convoquer le réserviste dans des conditions particulières et notamment celle d'un délai de convocation raccourci à 15 jours.

Cette clause de réactivité est soumise à l'accord de l'employeur qui en a alors connaissance.



LA CONVOCATION

Au titre d'un ESR préalablement souscrit, l'unité ou l'organisme convoque un réserviste.

Cela prend la forme d'un « Ordre de convocation » adressé à l'intéressé et qui en précise les dates, durée et lieu.

Comme pour l'ESR, Il n'est pas prévu que l'employeur civil soit directement informé de cet ordre de convocation et il ne peut l'être que par le salarié-réserviste.

En application du Code de la défense, afin de pouvoir s'absenter, le salarié-réserviste doit informer son employeur au moins un mois avant la convocation.

Si les activités accomplies pendant le temps de travail ne dépassent pas 10 jours (ou 5 jours pour les entreprises de moins de 50 salariés) par année civile, l'accord de l'employeur n'est pas requis : il en est informé par son salarié mais n'a pas à donner d'autorisation.

En revanche dès que les seuils de 5 ou 10 jours par année sont atteints, l'accord de l'employeur est requis. Si l'employeur oppose un refus, cette décision doit être motivée et notifiée à l'intéressé ainsi qu'à l'autorité militaire par l'employeur dans les quinze jours qui suivent la réception de la demande.

Rien n'interdit à un salarié-réserviste de mener tout ou partie de ses activités en dehors de son temps de travail, et notamment durant les week-ends, jours fériés et congés. L'employeur civil peut alors n'avoir aucune connaissance de ces activités extra-professionnelles.

L'accord préalable d'absence pour activités de réserve ne s'applique pas dès lors qu'il s'agit d'activités de formation. En clair le réserviste s'absente alors après simple information de son employeur dans les délais requis et pour une durée supérieure à 5 ou 10 jours travaillés si nécessaire.



LA SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Le Code de la défense prévoit que le contrat de travail est suspendu pendant l'exercice d'activités de réserve durant le temps de travail.

Toutefois aux termes même de la loi, cette période est considérée comme une période de travail effectif pour les avantages légaux et conventionnels en matière d'ancienneté, d'avancement, de congés payés et de droits aux prestations sociales.

Par « droits aux prestations sociales » il convient d'entendre les droits aux prestations versées par les institutions de protection sociale (la « sécurité sociale »). Les dispositifs complémentaires (« mutuelles ») en sont exclus faute de cotisation versées.

Le temps passé sous ESR n'est pas une période de travail effectif dans l'entreprise, mais est « considéré » (réputé) avoir constitué une période de travail effectif aux seules fins du calcul des avantages du salarié qui dépendent du temps de travail effectif accumulé.

Le salarié-réserviste n'est plus soumis aux directives de son employeur et ce dernier ne peut être tenu responsable des actes de son salarié-réserviste.

Aucun licenciement ou déclassement professionnel, aucune sanction disciplinaire ne peuvent être prononcés à l'encontre d'un réserviste en raison de ses absences.

Dans le cas d'un salarié-réserviste menant ses activités militaires pendant son temps de travail sans en avoir informé son employeur on se trouve dans la situation particulière d'un contrat de travail suspendu à l'insu de l'employeur.

Dans les cas de maintien de la rémunération pendant les activités de réserve, le contrat de travail est suspendu et ce maintien n'a qu'un effet sur la couverture sociale (voir plus loin).

Pour éviter tout malentendu, si l'employeur a connaissance des activités de son salarié-réserviste il est recommandé de prendre acte de la suspension du contrat de travail.



LA COUVERTURE SOCIALE

Durant ses activités militaires un militaire de réserve n'est pas affilié à la caisse militaire de sécurité sociale mais demeure affilié à son propre régime qui lui assure une couverture de base. Toutefois se pose la question de la couverture complémentaire.

Cas des activités de réserve menées sans maintien de la rémunération

Un réserviste qui tombe malade, est victime d'un accident, est blessé ou tué dans l'accomplissement de son devoir militaire, c'est-à-dire alors que son contrat de travail est suspendu, n'est couvert qu'au titre de son droit aux prestations sociales. L'absence de rémunération entraînant l'absence de cotisation, il ne peut se prévaloir du bénéfice du contrat collectif d'assurance santé et prévoyance (la « mutuelle ») en vigueur dans l'entreprise.

Cette situation génère des ruptures importantes du niveau de couverture sociale : nature des risques couverts, bénéficiaires, montants, délais de mise en œuvre etc.

Ces ruptures sont généralement méconnues des employeurs et des salariés-réservistes. Si elles ne concernent directement que les salariés-réservistes, l'employeur est également concerné s'agissant de la qualité de vie de ses salariés.

Il est recommandé d'attirer l'attention des salariés-réservistes sur ce point.

Cas particulier du maintien de la rémunération du salarié-réserviste durant ses activités

À titre discrétionnaire, à celui d'une convention signée avec la Garde nationale ou à celui de l'application d'accords collectifs de travail, l'employeur, peut maintenir la rémunération de son salarié-réserviste partiellement ou en totalité.

Le contrat de travail est alors suspendu mais le salarié-réserviste bénéficie du contrat d'assurance en place dans l'entreprise car les cotisations sont maintenues.

Toutefois il conviendra de s'assurer que ce contrat ne comporte pas de clause excluant les activités de réserve militaire et d'informer le salarié-réserviste.



MESURES DE COMPENSATION

Réduction d'impôt au titre des dons

Une entreprise qui maintient la rémunération de ses salariés pendant leurs activités de réserve peut imputer 60 % de la charge correspondante (rémunération brute et charges sociales patronales) sur l'impôt société dont elle est redevable. Par assimilation aux dispositions sur le mécénat (article 238 bis du Code général des impôts cette charge est considéré comme un don de l'entreprise.

Le plafond annuel des dons, toutes natures confondues, est de 20 000 euros ou de 5 pour mille du chiffre d'affaires.

L'opération se mène en renseignant des imprimés fiscaux lors de la déclaration fiscale annuelle et il est recommandé de prendre connaissance de la fiche CERFA 2069-M-FC-SD car l'opération relève d'un formalisme particulier.

À noter :

- les rémunérations concernées sont celles du temps de travail ; celles relatives aux week-ends et congés ne sont pas à prendre en compte et sont donc à exclure ;
- il est nécessaire d'obtenir un reçu de don de l'autorité militaire ;
- les charges traitées comme des dons ne sont pas déductibles pour la détermination du bénéfice imposable ; un calcul d'opportunité est à mener.

Illustration :

- convocation de 30 jours continus incluant 4 week-ends : 22 jours travaillés ;
- rémunération brute 2 500 euros plus 45 % de charges sociales employeur : 3 625 euros ;
- charge salariale des jours travaillés : $3\,635 \times 22/30 = 2\,658$ euros ;
- réduction d'impôt au titre des dons : $2\,658 \times 60 \% = 1\,595$ euros ;
- effet de la non déductibilité pour le calcul de l'impôt : $2\,658 \times 25 \% = 665$ euros
- gain net pour l'entreprise : $1\,595 - 665 = 930$ euros (soit dans cet exemple 26 % de la charge).

Imputation de la charge salariale des personnels suivant une formation militaire sur la taxe due au titre de la formation continue.

Toute entreprise devant s'acquitter de la taxe destinée au développement de la formation professionnelle peut imputer la charge salariale de ses salariés qui suivent une formation pendant leurs activités de réserve militaire.

Lorsqu'un salarié participe à une formation militaire durant ses activités de réserve, si son employeur lui maintient sa rémunération il peut imputer la charge salariale (rémunération brute et charges sociales) sur le montant de la taxe due.

Il convient cependant de s'assurer que l'activité militaire est bien répertoriée comme « formation » et que les organismes collecteurs de la taxe (aujourd'hui Urssaf et Mutualité sociale agricole) reconnaissent cette formation comme pouvant être imputée.

NOTES

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Mouvement
des **Entreprises**
de **France**
Comité Liaison Défense



Mouvement des entreprises de France
55 avenue Bosquet - 75007 Paris
Tél. : 01 53 59 19 19
www.medef.com