



GOUVERNEMENT

*Liberté
Égalité
Fraternité*



CONVENTION DE SOUTIEN AUX POLITIQUES DE RÉSERVE OPÉRATIONNELLE



orano

Entre

l'État,

représenté par

le ministre de l'intérieur et des outre-mer,

et le ministre des armées,

d'une part,

ET

ORANO, société anonyme à conseil d'administration dont le siège est situé 125 AVENUE DE PARIS 92320 CHATILLON, immatriculée sous le numéro SIREN 330 956 871, agissant tant en son nom propre que pour le compte de ses filiales au sens de l'article L. 233-1 du code de commerce,

représentée par Nicolas MAES, en sa qualité de Directeur Général, dument habilité à l'effet des présentes,

ci-après dénommées « l'employeur »,

d'autre part,

ci-après dénommés « les parties »

Après qu'ont été exposés les points suivants :

PRÉAMBULE

Instituée par le décret n° 2016-1364 du 13 octobre 2016, la garde nationale est assurée par les volontaires servant dans la réserve opérationnelle au titre d'un contrat d'engagement (contrat ESR).

Elle concourt, le cas échéant par la force des armes, à la défense de la patrie et à la sécurité de la population et du territoire.

En cela, elle contribue aux missions :

- des forces armées et formations rattachées relevant du ministre des armées (MINARM) ;
- de la gendarmerie nationale et de la police nationale relevant du ministre de l'intérieur et des outre-mer (MIOM).

Concrètement, la réserve opérationnelle rassemble des citoyens français issus de la société civile (avec ou sans expérience militaire ou policière) qui consacrent une partie de leur temps, personnel, professionnel ou étudiant, à la défense de la Nation. Ces hommes et ces femmes reçoivent une formation et un entraînement spécifiques afin d'apporter un renfort temporaire aux forces armées, formations rattachées et aux forces de sécurité intérieure. Ils se voient ensuite confier des missions opérationnelles ou de soutien, en unités ou en états-majors, sur le territoire national ou à l'étranger. Ils peuvent également servir dans un organisme public ne relevant pas de leur ministère, voire auprès d'une entreprise ou d'un organisme de droit privé lorsque l'intérêt de la défense ou de la sécurité nationale le justifie.

Ces missions peuvent aussi bien s'exercer en « temps ordinaire » ou lors de circonstances exceptionnelles comme en cas de crises pouvant menacer la sécurité nationale.

Outil de résilience et de gestion de crise qui contribue à rehausser les forces morales de la Nation et à consolider son cœur de souveraineté, la réserve opérationnelle est régie par trois principes : le volontariat ; l'intégration du réserviste aux forces d'active ; le partenariat entre les ministères concernés (MINARM, MIOM), le réserviste et son employeur.

La réactivité et la disponibilité des réservistes opérationnels reposent essentiellement sur une bonne conciliation entre leur activité professionnelle ou étudiante et leur engagement au sein des composantes de la garde nationale. Pour ces raisons, par une politique partenariale volontariste conduite sous l'autorité conjointe du ministre de l'intérieur et des outre-mer et du ministre des armées, le secrétariat général de la garde nationale (SGGN) œuvre pour améliorer l'employabilité des réservistes. Cela passe par une meilleure reconnaissance de leur engagement tout en tenant compte des contraintes liées à leur activité professionnelle ou leur parcours universitaire.

Pour développer des synergies durables entre, d'une part, les forces armées, formations rattachées, forces de sécurité intérieure et, d'autre part, les employeurs, le SGGN anime un réseau de correspondants garde nationale – employeurs (CGNE) qui prolongent, dans les territoires, la politique partenariale développée au plan central.

La présente *convention de soutien aux politiques de réserve opérationnelle* est le fruit de ces actions partenariales.

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1 : OBJET DE LA CONVENTION

La présente convention a pour objet de constater le soutien de l'employeur aux politiques de réserve opérationnelle par l'octroi à son personnel, ayant la qualité de réservistes opérationnels, de facilités particulières pour accomplir leurs périodes d'activité dans la réserve.

Par ailleurs, elle vise à instaurer un climat de confiance reposant sur le dialogue entre, d'un côté, l'employeur et, de l'autre, le ministre de l'intérieur et des outre-mer et le ministre des armées.

Elle concerne :

- les « **militaires réservistes** » ayant souscrit un engagement dans la réserve opérationnelle de la gendarmerie nationale ou de l'une des forces armées et formations rattachées relevant du ministère des armées ;
- les « **policiers réservistes** » ayant souscrit un engagement dans la réserve opérationnelle de la police nationale.

Par cette convention, l'employeur s'engage concrètement à soutenir la politique de la réserve opérationnelle en favorisant, au-delà des obligations prévues par la réglementation en vigueur (rappelée en annexe n° 2), l'engagement, l'activité et la réactivité de son personnel réserviste. Cette convention s'appuie, le cas échéant, sur les dispositions spéciales mentionnées dans le contrat de travail du personnel, dans les conventions ou accords collectifs de travail applicables à l'employeur, en améliorant leur portée.

L'employeur est responsable de la mise en œuvre de cette convention dans l'ensemble de son organisme.

Article 2 : ENGAGEMENTS DE L'EMPLOYEUR

Article 2.1 : Dispositions en faveur des militaires réservistes

Article 2.1.1 : Sur l'autorisation d'absence

L'employeur autorise ses salariés, militaires réservistes, qui souhaitent accomplir leur engagement dans la réserve opérationnelle sur leur temps de travail, à s'absenter de plein droit, sans accord préalable, **12 jours** ouvrés par année civile.

Au-delà de cette durée, le réserviste qui souhaite mener son engagement sur son temps de travail doit solliciter l'accord de l'employeur.

Article 2.1.2 : Sur les délais de préavis

Pour toutes les activités liées à son engagement dans la réserve opérationnelle, le militaire réserviste doit, selon les cas, informer son employeur ou solliciter son accord, en respectant certains délais :

- **pour les périodes de 1 à 12 jours** ouvrés, fractionnés ou consécutifs, d'absence par année civile, le réserviste doit informer son employeur, en indiquant la date de son départ et la durée de l'absence envisagée, au moins **1 mois** avant la date prévue ;
- **pour les périodes qui excèdent 12 jours** ouvrés, fractionnés ou consécutifs, d'absence par année civile, le réserviste doit demander, par écrit, l'autorisation de s'absenter à son employeur, en précisant la date de son départ et la durée de la période qu'il souhaite accomplir, au moins **1 mois** avant la date prévue. L'employeur examine les demandes de l'intéressé au cas par cas, au regard des nécessités du service et avec le souci de répondre au mieux aux besoins des forces.

Article 2.1.3 : Sur la clause de réactivité

Cette clause, dont le fonctionnement est rappelé en annexe n° 2, permet de faire appel aux réservistes, avec un délai de préavis réduit, lorsque les ressources militaires disponibles apparaissent insuffisantes pour répondre à des circonstances ou à des nécessités ponctuelles et imprévues.

La souscription à cette clause par les réservistes opérationnels, dans le cadre de leur contrat ESR, est soumise à l'accord de l'employeur.

En l'espèce, l'employeur autorise l'ensemble de ses salariés, militaires réservistes, à souscrire à ladite clause et à rejoindre, le cas échéant, leur unité de rattachement sous **15 jours** à compter de la date d'entrée en vigueur de l'arrêté prévoyant l'appel de ces réservistes.

Article 2.1.4 : Sur la rémunération

L'employeur bénéficie de dispositions fiscales incitatives lorsqu'il maintient tout ou partie de la rémunération de ses salariés pendant le temps de leurs activités dans la réserve (voir le rappel des dispositions fiscales en annexe n° 2).

En l'espèce, pour l'ensemble des absences mentionnées à l'Article 2.1.1 (de plein droit et accordées au cas par cas), dans la limite de 12 jours par année civile, l'employeur maintient la rémunération de ses salariés pendant leurs activités dans la réserve, déduction faite de la solde perçue à ce titre.

Le salarié devra communiquer à son RRH le justificatif de la solde perçue, qui sera déduite de son salaire le mois suivant la communication de son bulletin de solde.

Article 2.2 : Dispositions en faveur des policiers réservistes

Article 2.2.1 : Sur l'autorisation d'absence

L'employeur autorise ses salariés, policiers réservistes, qui souhaitent accomplir leur engagement dans la réserve opérationnelle sur leur temps de travail, à s'absenter de plein droit, sans accord préalable, **12 jours** ouvrés par année civile.

Au-delà de cette durée, le réserviste qui souhaite mener son engagement sur son temps de travail doit solliciter l'accord de l'employeur.

Article 2.2.2 : Sur les délais de préavis

Pour toutes les activités liées à son engagement dans la réserve opérationnelle, le policier réserviste doit, selon les cas, informer son employeur ou solliciter son accord, en respectant certains délais :

- **pour les périodes de 1 à 12 jours** ouvrés, fractionnés ou consécutifs, d'absence par année civile, le réserviste doit informer son employeur, en indiquant la date de son départ et la durée de l'absence envisagée, au moins **1 mois** avant la date prévue ;
- **pour les périodes qui excèdent 12 jours** ouvrés, fractionnés ou consécutifs, d'absence par année civile, le réserviste doit demander, par écrit, l'autorisation de s'absenter à son employeur, en précisant la date de son départ et la durée de la période qu'il souhaite accomplir, au moins **1 mois** avant la date prévue. L'employeur examine les demandes de l'intéressé au cas par cas, au regard des nécessités du service et avec le souci de répondre au mieux aux besoins des forces.

Article 2.2.3 : Sur la rémunération

Pour l'ensemble des absences mentionnées à l'Article 2.2.1 (de plein droit et accordées au cas par cas), dans la limite de 12 jours par année civile, l'employeur maintient la rémunération de ses salariés pendant leurs activités dans la réserve, déduction faite de l'indemnisation perçue à ce titre.

Le salarié devra communiquer à son RRH le justificatif de l'indemnisation perçue, qui sera déduite de son salaire le mois suivant la communication de ce justificatif.

Article 2.3 : Désignation d'un référent garde nationale

L'employeur procède à la désignation d'un référent garde nationale pour l'ensemble des sociétés mentionnées en page 2, en renseignant son identité et ses coordonnées à l'annexe n° 1 de la présente convention.

Dans le cadre de la mise en œuvre de cette dernière, ce référent est le point de contact privilégié pour la direction, le personnel, le correspondant garde nationale - employeurs et le secrétariat général de la garde nationale.

Lorsqu'il quitte ses fonctions, l'employeur s'engage à le remplacer dans les meilleurs délais et à communiquer les éléments de mise à jour de l'annexe n° 1 au secrétariat général de la garde nationale.

Au cours de la vie de la convention, les réservistes peuvent solliciter ce référent pour toute question relative à la relation avec leur employeur au titre de leur engagement à servir dans la réserve.

Article 3 : ENGAGEMENTS PARTICULIERS AU PROFIT DES ÉTUDIANTS RÉSERVISTES

Les étudiants, réservistes opérationnels, bénéficient d'un dispositif de valorisation de l'engagement qui leur est applicable en vertu du code de l'éducation (cf. annexe n° 3).

Lorsque l'employeur est amené à accueillir ces étudiants, au cours de leur cursus d'études, en tant qu'organisme d'accueil, il s'engage à prendre des mesures afin que ceux-ci soient informés des dispositions relatives à la validation des compétences, ainsi qu'à l'aménagement de l'organisation et du déroulement des études.

Article 4 : ENGAGEMENTS DU MINISTRE DE L'INTÉRIEUR ET DES OUTRE-MER ET DU MINISTRE DES ARMÉES

Article 4.1 : Attribution des qualités de « partenaire de la défense nationale » et de « partenaire de la police nationale »

Les qualités de « partenaire de la défense nationale » et de « partenaire de la police nationale » peuvent être attribuées respectivement par arrêté du ministre des armées ou du ministre de l'intérieur et des outre-mer, à l'employeur qui facilite l'engagement de son personnel réserviste opérationnel, dans les conditions prévues par la présente convention¹.

L'opposition à la prorogation de la convention, prévue à l'Article 6.2, entraîne le retrait de ces qualités, à la date de la dénonciation.

De même, ces qualités seront retirées en cas de résiliation de la convention, prévue à l'Article 7, ou à l'échéance de celle-ci, en cas de non-renouvellement.

Article 4.2 : Exploitation de la marque « PARTENAIRE DE LA DEFENSE RESERVE MILITAIRE »

Article 4.2.1 : Autorisation d'exploitation

Il est consenti à l'employeur, titulaire de la qualité de « partenaire de la défense nationale », l'autorisation d'exploiter la marque « PARTENAIRE DE LA DEFENSE RESERVE MILITAIRE », déposée le 03/03/2006 sous le numéro d'enregistrement 3414751.

Cette marque est constituée du signe suivant :



L'exploitation de la marque concerne les produits ou services en classes suivantes :

Classe	Produits et services concernés
16	Produits de l'imprimerie
35	Publicité ; publications de textes publicitaires, courriers publicitaires ; diffusion de matériel publicitaire (tracts, prospectus, imprimés, échantillons) ; publicité radiophonique et télévisée ; reproduction de documents ; gestion de fichiers informatiques
38	Services de télécommunications ; transmission d'informations ou de données par voie télématique ; communications par terminaux d'ordinateurs
41	Éducation, enseignement, notamment formation et sensibilisation à la propriété industrielle ; organisation de séminaires, colloques ; recherche de documentation juridique et technique ; prêt et mise à disposition de documentation juridique et technique
42	Location de temps d'accès à un centre serveur de bases de données.

Cette autorisation d'exploiter la marque est accordée *intuitu personae*, à titre gratuit et non exclusif, pour le monde entier, à compter de l'arrêté d'attribution de la qualité de « partenaire de la défense nationale ».

¹ Articles L. 4211-1 du code de la défense et L. 411-13 du code de la sécurité intérieure.

L'employeur s'interdit de céder ou transférer à des tiers tout ou partie des droits et obligations résultant de cette autorisation d'exploitation de la marque.

Article 4.2.2 : Révocation de l'autorisation d'exploitation

L'autorisation d'exploiter la marque « PARTENAIRE DE LA DEFENSE RESERVE MILITAIRE » peut être révoquée à tout moment par le SGGN, notamment :

- en cas de dénaturation de la marque (format, couleurs, police de caractère) ;
- en cas d'utilisation de la marque pour commettre des pratiques commerciales déloyales ;
- en cas de non-respect des engagements de l'employeur contenus dans la présente convention.

La révocation de l'autorisation d'exploitation est notifiée par le SGGN à l'employeur.

Elle prend effet dans un délai de 30 jours à compter de la date d'envoi du courrier recommandé avec accusé de réception, apposée par les services postaux.

Le SGGN n'a pas à justifier sa décision et l'employeur s'interdit tout recours contre le SGGN.

Article 4.2.3 : Extinction de l'autorisation d'exploitation

La perte de la qualité de « partenaire de la défense nationale » entraîne la fin de l'autorisation d'exploiter la marque « PARTENAIRE DE LA DEFENSE RESERVE MILITAIRE ».

Article 4.2.4 : Conséquences de la révocation et de l'extinction de l'autorisation d'exploitation

La révocation de l'autorisation d'exploitation et la perte de la qualité de « partenaire de la défense nationale » entraînent l'obligation, pour l'employeur, de retirer cette marque de tous les documents ou supports sur lesquels elle serait mentionnée.

Article 4.3 : Valorisation de la politique de responsabilité sociétale de l'entreprise (RSE)

Dans le cadre de la formalisation de sa politique RSE, l'employeur peut être amené à mentionner des informations relatives aux actions visant à promouvoir le lien Nation-armée et à soutenir la réserve opérationnelle grâce à l'engagement de son personnel réserviste².

Pour accompagner cette démarche RSE, l'employeur peut se prévaloir des dispositions contenues dans la présente convention et, le cas échéant, la produire.

Article 4.4 : Invitations et informations réservées

Le secrétariat général de la garde nationale pourra proposer à l'employeur, d'accéder à des événements ponctuels réservés (notamment des visites thématiques, colloques, stages et formations), organisés par les états-majors, directions et services relevant du ministre de l'intérieur et des outre-mer et du ministre des armées. Ces événements pourront, selon des modalités propres à chaque manifestation, être ouverts aux collaborateurs identifiés par l'employeur au sein de son organisme.

En outre, le secrétariat général de la garde nationale pourra communiquer à l'employeur de l'information relative à l'actualité des armées, directions et services, de la gendarmerie nationale et de la police nationale.

Article 4.5 : Appui à la mise en œuvre de la convention

² Article L. 225-102-1 du code de commerce. Voir aussi : notice du décret n° 2017-1265 du 9 août 2017 *pris pour l'application de l'ordonnance n° 2017-1180 du 19 juillet 2017 relative à la publication d'informations non financières par certaines grandes entreprises et certains groupes d'entreprises*.

Pour toute question relative à la politique de la réserve opérationnelle, l'employeur peut interroger le correspondant garde nationale - employeurs ayant négocié la présente convention.

Dans l'hypothèse où la mise en œuvre de la convention présenterait des difficultés pour l'employeur, ce dernier peut également saisir ce correspondant garde nationale – employeurs, lequel s'efforcera de concilier les impératifs de l'employeur, des réservistes concernés et de leurs autorités d'emploi.

Article 4.6 : Information du référent garde nationale

Une fois informé de la nomination du référent garde nationale et de ses coordonnées, le secrétariat général de la garde nationale lui adressera toute information utile pour le sensibiliser à son rôle au sein de l'organisme employeur, notamment pour promouvoir l'engagement des réservistes.

Article 5 : INFORMATION DU PERSONNEL ET DU PUBLIC SUR L'EXISTENCE DE LA CONVENTION

Article 5.1 : Communication par l'employeur

L'employeur s'engage à tout mettre en œuvre pour que les stipulations de la présente convention soient portées à la connaissance de l'ensemble de son personnel.

Il peut également publier un communiqué de presse relatif à la signature de la présente convention, ou utiliser tout autre vecteur de communication, en accord avec le secrétariat général de la garde nationale.

Article 5.2 : Communication par le secrétariat général de la garde nationale

Afin de faire connaître le présent partenariat, le secrétariat général de la garde nationale mènera des actions de communication auprès du grand public et des états-majors, directions et services des ministères de l'intérieur et des outre-mer et des armées, le cas échéant, avec l'appui des organismes d'information et de communication compétents.

Article 6 : VIE DE LA CONVENTION

Article 6.1 : Durée initiale

La présente convention est conclue pour une durée initiale d'un an à compter de sa signature par l'ensemble des parties.

Article 6.2 : Prorogation

Au terme de cette première période d'un an, la convention sera automatiquement prorogée pour des périodes successives d'un an, dans la limite de 5 ans (« terme final »).

A l'occasion de chaque prorogation, y compris de la première d'entre elle, toute partie peut dénoncer la convention, en notifiant sa décision à l'autre partie par lettre recommandée avec accusé de réception, au moins 3 mois avant l'arrivée du terme de la période concernée.

La date de la dénonciation est celle de l'envoi de cette lettre recommandée avec accusé de réception, apposée par les services postaux.

Le non-respect de ces formes ou délais privera la dénonciation de son effet.

Article 6.3 : Renouvellement

A l'approche du terme final, les parties auront la possibilité de poursuivre leur relation, sur la base d'une nouvelle convention, en renouvelant leur accord.

Dans les 6 mois qui précèdent l'échéance du terme final, chaque partie peut solliciter l'autre, par courrier postal (par lettre recommandée avec accusé de réception) ou électronique, afin que soient entreprises des négociations tendant au renouvellement de leur accord.

Pendant toute la poursuite des négociations, la présente convention continue à s'appliquer entre les parties en dépit de l'arrivée du terme final.

Article 7 : RÉSILIATION POUR INEXÉCUTION OU MAUVAISE EXÉCUTION

Dans le cas d'une inexécution ou d'une mauvaise exécution, par l'une des parties à une ou plusieurs des obligations consenties dans la présente convention, l'autre partie initiera une phase de règlement amiable du litige avec le co-contractant, selon les modalités fixées à l'Article 10.

En cas d'échec de ce règlement amiable, la partie initiatrice pourra mettre fin à la présente convention en adressant à ce titre, à l'autre partie, un courrier recommandé avec accusé de réception.

La résiliation prendra alors effet dans un délai de 30 jours à compter de la date d'envoi de ce courrier, apposée par les services postaux.

Cette résiliation s'opère sans indemnité pour celle qui la subit.

Elle ne joue que pour l'avenir : elle n'a pas d'effet rétroactif.

Article 8 : PROTECTION DES DONNÉES À CARACTÈRE PERSONNEL

Les informations recueillies dans cette convention et ses annexes sont enregistrées dans un fichier informatisé par le secrétariat général de la garde nationale.

La mise en œuvre des traitements de données à caractère personnel a pour base juridique :

- **l'exécution de mesures contractuelles**, lorsque les finalités poursuivies sont les suivantes : l'attribution des qualités de « partenaire de la défense nationale » et de « partenaire de la police nationale » ; l'envoi d'invitations et d'informations réservées aux employeurs partenaires ; l'appui à la mise en œuvre de la convention ; l'information du référent garde nationale ;
- **l'intérêt légitime**, lorsque les finalités poursuivies sont les suivantes : la gestion de la relation avec les employeurs partenaires ; l'organisation, l'inscription et l'invitation aux événements organisés ou soutenus par le secrétariat général de la garde nationale.

Les données collectées seront communiquées aux différents services et prestataires habilités par le secrétariat général de la garde nationale.

Elles ne seront conservées que pour la durée nécessaire aux opérations pour lesquelles elles ont été collectées, dans le respect de la réglementation en vigueur.

À ce titre, les données sont conservées pendant la durée de la convention, augmentée de 2 ans, à des fins d'animation et de prospection.

Dans les conditions définies par la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés et le règlement n° 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, les personnes physiques disposent d'un droit d'accès aux données les concernant, de rectification, d'interrogation, de limitation, de portabilité et d'effacement.

Les personnes concernées par les traitements mis en œuvre disposent également d'un droit de s'opposer à tout moment, pour des raisons tenant à leur situation particulière, à un traitement des données à caractère personnel ayant comme base juridique l'intérêt légitime du secrétariat général de la garde nationale.

Ces droits s'exercent auprès du secrétariat général de la garde nationale :

- **par voie électronique** à l'adresse : sggn-bpre.resp-fonctionnel.fct@intradef.gouv.fr ;
- **par voie postale** à l'adresse : case n° 55, 1 place Joffre 75700 PARIS SP 07.

Toute demande doit être accompagnée de la photocopie d'un titre d'identité comportant une signature.

Enfin, si les personnes concernées estiment, après avoir contacté le secrétariat général de la garde nationale, que leurs droits sur leurs données personnelles ne sont pas respectés, elles peuvent adresser une réclamation à la Commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL).

Article 9 : PRIMAUTÉ DE LA CONVENTION

La présente convention (y compris le préambule et les annexes) représente la totalité de l'accord des parties et établit l'ensemble de leurs obligations.

Elle prévaut et se substitue à tous les accords, contrats, écrits ou verbaux, conclus ou intervenus entre elles antérieurement à la date des présentes et relativement au même objet.

Article 10 : RÉOLUTION DES DIFFÉRENDS

La présente convention est régie par la loi française.

Tout litige, relatif à la présente convention, qui pourrait naître notamment à l'occasion, sans que cette liste ne soit limitative, de l'interprétation, de l'existence, de la validité, de l'exécution ou de mauvaise exécution et/ou de sa cessation pour quelque cause que ce soit, donnera lieu à une tentative de résolution amiable entre les parties.

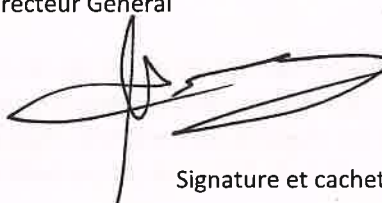
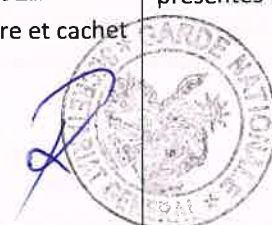
Pour cela, dans un premier temps, la partie la plus diligente portera à la connaissance de l'autre partie les éléments litigieux, par courrier recommandé avec accusé de réception.

Dans un deuxième temps, les parties auront à se rapprocher pour tenter de convenir d'une solution.

Dans un troisième temps, faute pour les parties de parvenir à un accord dans un délai de deux mois à compter de la date d'envoi du courrier précité (apposée par les services postaux), elles pourront, à l'initiative de la partie la plus diligente, porter leur différend devant la juridiction compétente.

*

La présente convention est établie en autant d'exemplaires que de parties.

L'employeur	Le ministre de l'intérieur et des outre-mer	Le ministre des armées
Fait à Châtillon, Le 18/07/2024 .	Fait à Pau Le 29 NOV. 2024	Fait à Paris Le 29 NOV. 2024
Représenté par Nicolas MAES, Directeur Général	Représenté par	Représenté par
 Signature et cachet	Pour le ministre et par délégation le général de division François-Xavier POISBEAU dument habilité à l'effet des présentes secrétaire général de la garde nationale Signature et cachet	Pour le ministre et par délégation le général de division François-Xavier POISBEAU dument habilité à l'effet des présentes secrétaire général de la garde nationale Signature et cachet
Orano 125, avenue de Paris 92320 Châtillon – France Tél. 33 (0)1 34 96 00 00 SIRET : 330 956 871 00066 RCS 330956871		

ANNEXE 1 : informations relatives à l'employeur

§ 1. Informations sur la personne morale

Nature juridique	Société anonyme à conseil d'administration
Dénomination	ORANO
Adresse du siège	125 AVENUE DE PARIS 92320 CHATILLON
Immatriculation (n° SIREN)	330 956 871
Activité principale (NAF/APE)	Activités des sociétés holding
Code NAF/APE	64.20Z
Activité en liaison avec les forces armées et de sécurité intérieure	☐ Oui ☒ Non
Adresse du site internet	www.orano.group/fr

§ 2. Informations sur le dirigeant

Civilité / Nom / Prénom	Monsieur Nicolas MAES
Fonction	Directeur Général
Téléphone	
Courriel	Nicolas.maes@orano.group
Adresse postale professionnelle	125 avenue de Paris, 92320 Châtillon
Implication personnelle au profit des forces armées ou de sécurité intérieure	☐ Volontaire ayant souscrit un contrat d'engagement ☐ Ancien militaire / policier (avec contrat d'engagement) ☐ Ancien militaire / policier (sans contrat d'engagement) ☐ Ancien réserviste qui a obtenu l'honorariat ☐ Réserviste citoyen de défense et de sécurité (RCDS) ☒ Sans objet
	■ Précision sur la force armée ou de sécurité intérieure d'appartenance : _____ ■ Grade : _____

§ 3. Informations sur le signataire de la convention (si différent)

Civilité / Nom / Prénom	
Fonction	
Téléphone	
Courriel	
Adresse postale professionnelle	
Implication personnelle au profit des forces armées ou de sécurité intérieure	☐ Volontaire ayant souscrit un contrat d'engagement ☐ Ancien militaire / policier (avec contrat d'engagement) ☐ Ancien militaire / policier (sans contrat d'engagement) ☐ Ancien réserviste qui a obtenu l'honorariat ☐ Réserviste citoyen de défense et de sécurité (RCDS)

	☐ Sans objet
	■ Précision sur la force armée ou de sécurité intérieure d'appartenance : _____
	■ Grade : _____

§ 4. Informations sur le référent garde nationale

Civilité / Nom / Prénom	Monsieur ISNARD Laurent
Fonction	Directeur de la protection du Groupe ORANO
Téléphone	06 77 14 04 36
Courriel	laurent.isnard@orano.group
Adresse postale professionnelle	125, avenue de Paris 92320 Châtillon France
Implication personnelle au profit des forces armées ou de sécurité intérieure	☐ Volontaire ayant souscrit un contrat d'engagement ☒ Ancien militaire / policier (avec contrat d'engagement) ☐ Ancien militaire / policier (sans contrat d'engagement) ☐ Ancien réserviste qui a obtenu l'honorariat ☐ Réserviste citoyen de défense et de sécurité (RCDS) ☐ Sans objet
	■ Précision sur la force armée ou de sécurité intérieure d'appartenance : Marine Nationale ■ Grade : _Vice Amiral d'Escadre (2S)

§ 5. Informations sur le correspondant garde nationale employeur rédacteur de la convention

Civilité / Nom / Prénom	M. CASIMIR Bruno
Téléphone	06 83 21 62 40
Courriel	bruno.casimir@gmail.com
Adresse postale	
Département(s) / région(s) d'affectation	Ile de France
Implication personnelle au profit des forces armées ou de sécurité intérieure	☒ Volontaire ayant souscrit un contrat d'engagement ☐ Ancien militaire / policier (avec contrat d'engagement) ☐ Ancien militaire / policier (sans contrat d'engagement) ☐ Ancien réserviste qui a obtenu l'honorariat ☐ Réserviste citoyen de défense et de sécurité (RCDS) ☐ Sans objet
	■ Précision sur la force armée ou de sécurité intérieure d'appartenance : Gendarmerie ■ Grade : Lieutenant-Colonel

§ 6. Informations complémentaires sur l'employeur

Nombre total de collaborateurs	En France : 15632
---------------------------------------	-------------------

Nombre estimé de collaborateurs réservistes (militaires, policiers)	Inconnu
Description de l'employeur (activités exercées)	Energie nucléaire / Métallurgie
Liens ou intérêts avec le ministère de l'intérieur et des outre-mer et/ou le ministère des armées	Les questions énergétiques concernent directement l'indépendance et la sécurité d'approvisionnement du pays et sont donc suivies de près par le ministère des Armées. La coordination entre le groupe Orano, le ministère des Armées et le Ministère de l'intérieur et des outre-mer est en outre régulière s'agissant des enjeux liés à la protection de nos sites et les transports de matières. Enfin, le contrôle des exportations dans le nucléaire civil est soumis à un processus interministériel d'autorisation administrative qui implique le ministère des Armées.
Raisons ou motivations qui ont conduit l'employeur à s'engager dans une <i>convention de soutien aux politiques de réserve opérationnelle</i>	Orano s'est engagé de longue date auprès de la Garde nationale afin de lui permettre de déployer chaque année des réservistes en faveur de la sécurité et de la protection des Français. A ce titre les dispositions de plusieurs de ces accords visent, par le maintien de la rémunération des salariés appelés dans le cadre de la réserve, à encourager ces derniers à se mobiliser dans ce cadre. A la suite de la série d'attentats qui frappent la France depuis juillet 2016, le Groupe souhaite aller plus loin dans cet engagement, d'une part, en permettant à ses salariés d'être mobilisés à hauteur de 10 jours par an a minima, d'autre part en étendant les dispositions relatives au maintien de la rémunération à l'ensemble des salariés du Groupe. Il apparaît essentiel au Groupe de formaliser les éléments de cet engagement dans le cadre d'une convention avec le ministère des Armées.

§ 7. Informations sur l'existence de dispositions spéciales en faveur de la réserve opérationnelle

Sont ici concernées, les mesures tendant à faciliter, au-delà des obligations prévues par la loi (rappelées en annexe n° 2), l'engagement, l'activité et la réactivité des réservistes. Ces mesures peuvent notamment résulter du contrat de travail, d'une convention ou d'un accord collectif d'entreprise, d'une convention ou d'un accord de branche³. Elles servent de fondement à la rédaction de la présente *convention de soutien aux politiques de réserve opérationnelle* qui en améliore la portée.

Existence de dispositions spéciales intégrées dans le contrat de travail du personnel	☐ Oui ☒ Non ☐ Non applicable
	Si oui, préciser lesquelles : _____
Existence de dispositions spéciales dans une convention ou un accord collectif d'entreprise, une convention ou un accord de branche	☐ Oui ☒ Non ☐ Non applicable
	Si oui, Préciser l'intitulé de la convention ou de l'accord : _____
	Préciser les dispositions spéciales applicables à l'employeur : _____

*

Tout changement dans les informations mentionnées dans cette annexe n° 1 doit être communiqué au Secrétariat général de la garde nationale :

³ Voir article L. 3142-94-2 du code du travail.

Par courrier : case n° 55, 1 place Joffre 75700 PARIS SP 07
Par courriel : sggn-bpre.resp-fonctionnel.fct@intradef.gouv.fr

ANNEXE 2 : rappel de la réglementation relative aux relations entre le réserviste opérationnel et son employeur

À titre préliminaire, il est rappelé que la réserve opérationnelle est composée de réservistes avec ou sans expérience militaire ou policière, susceptibles d'intervenir en renfort des forces, aussi bien « en temps ordinaire » que lors de circonstances exceptionnelles.

	Objectifs de la réserve opérationnelle	Composition
Réserve opérationnelle militaire⁴	Renforcer les capacités des forces armées et formations rattachées pour la protection du territoire national, comme à l'étranger ou dans le cadre des opérations extérieures	Volontaires qui ont souscrit un engagement à servir dans la réserve opérationnelle auprès de l'autorité militaire Anciens militaires soumis à l'obligation de disponibilité Militaires d'active , dans les cas prévus à l'article L. 4211-1-1 du code de la défense (en congé parental, en congé pour convenance personnelle, en disponibilité)
Réserve opérationnelle de la police nationale⁵	■ Missions de renfort temporaire des forces de sécurité intérieure ■ Missions de solidarité, en France et à l'étranger, À l'exception des missions de maintien et de rétablissement de l'ordre public	Retraités des corps actifs de la police nationale (soumis à une obligation de disponibilité de 5 ans à compter de la fin de leur lien avec le service) ⁶ et non adhérent à la réserve opérationnelle à titre volontaire Retraités des corps actifs de la police nationale adhérent à la réserve opérationnelle à titre volontaire Personnes volontaires justifiant, lors de la souscription du contrat d'engagement, avoir eu la qualité de policier adjoint pendant au moins trois années de services effectifs Personnes volontaires⁷

La présente annexe synthétise les dispositions législatives et réglementaires applicables entre le réserviste opérationnel (militaire ou policier) et son employeur. Comme prévu par la loi, des mesures tendant à faciliter, au-delà de ces obligations, l'engagement, l'activité et la réactivité dans la réserve peuvent résulter du contrat de travail, de clauses particulières de l'engagement à servir dans la réserve opérationnelle ayant reçu l'accord de l'employeur, d'une convention ou d'un accord collectif d'entreprise, d'une convention ou d'un accord de branche⁸ ou des conventions conclues entre le MINARM/MIOM et l'employeur, comme la présente *convention de soutien aux politiques de réserve opérationnelle*⁹.

§ 1. Activités dans la réserve opérationnelle en temps ordinaire

§ 1.1 : Durée d'activité annuelle

§ 1.1.1 : Pour les militaires réservistes

La durée maximale annuelle des activités à accomplir au titre de l'engagement à servir dans la réserve opérationnelle est déterminée conjointement par l'autorité militaire d'emploi et le réserviste¹⁰ :

	Régime de base	En cas de besoin, pour répondre aux besoins des forces	Pour les emplois présentant un intérêt de portée nationale ou internationale
Militaires réservistes (agents publics et salariés)	60 jours	150 jours	210 jours

La durée de chacune des périodes d'activité ne peut être inférieure à une demi-journée¹¹.

⁴ Article L. 4211-1, III, 1°, du code de la défense.

⁵ Article L. 411-7, alinéa 1^{er}, du code de la sécurité intérieure.

⁶ Obligation de disponibilité définie à l'article L. 411-8 du code de la sécurité intérieure.

⁷ Dans les conditions définies aux articles L. 411-9 à L. 411-11 du code de la sécurité intérieure.

⁸ Voir article L. 3142-94-2 du code du travail.

⁹ Article L. 4221-4, in fine, du code de la défense.

¹⁰ Article L. 4221-6 du code de la défense.

¹¹ Article R. 4221-5 du code de la défense.

§ 1.1.2 : Pour les policiers réservistes

Le contrat d'engagement précise la durée maximale annuelle de l'affectation, qui ne peut excéder¹² :

	Régime de base	Pour des missions à l'étranger
Policiers réservistes retraités des corps actifs de la police nationale	150 jours	210 jours
Policiers réservistes ayant eu la qualité de policier adjoint (pendant au moins 3 ans)	150 jours	
Autres policiers réservistes	90 jours	

Une augmentation de la durée annuelle d'affectation est toutefois prévue en cas de déclaration de l'état d'urgence (cf. § 2.2).

§ 1.2 Autorisation d'absence

Dans le cadre de ces périodes d'activité, le réserviste (militaire ou policier) bénéficie, dans la majorité des cas, d'une autorisation d'absence de plein droit, sans accord préalable de l'employeur, pendant un nombre de jours déterminé. Au-delà, il doit obtenir l'accord de son employeur pour s'absenter.

§ 1.2.1 : Pour les militaires réservistes

Le salarié, militaire réserviste, qui accomplit son engagement à servir dans la réserve opérationnelle pendant son temps de travail, a droit à une autorisation d'absence annuelle d'une durée de 10 jours ouvrés par année civile¹³.

Il s'agit d'une autorisation d'absence de plein droit, sans accord préalable de l'employeur, afin que le salarié puisse accomplir les activités d'emploi ou de formation liées à son contrat ESR.

Par exception, pour les entreprises de moins de 50 salariés, l'employeur peut décider, afin de conserver le bon fonctionnement de l'entreprise, de limiter l'autorisation d'absence annuelle à 5 jours ouvrés par année civile¹⁴.

Lorsque les activités accomplies pendant le temps de travail dépassent 10 jours par année civile (ou 5 jours dans le cas précédent), le réserviste salarié doit obtenir l'accord de son employeur. Si ce dernier oppose un refus, cette décision doit être motivée et notifiée à l'intéressé ainsi qu'à l'autorité militaire dans les 15 jours qui suivent la réception de la demande¹⁵. À défaut de réponse de l'employeur, dans le délai de préavis, rappelé au § 1.3, son accord est réputé acquis¹⁶.

Le salarié peut accomplir ses activités de réserve pendant son temps libre (week-end, congés annuels, RTT, etc.).

De même, le salarié n'est pas tenu de solliciter l'accord préalable de son employeur pour s'absenter : en cas de recours aux militaires réservistes lors de certaines circonstances exceptionnelles¹⁷ ou s'il formule une demande d'absence liée au suivi d'une formation professionnelle durant ses activités dans la réserve opérationnelle¹⁸.

§ 1.2.2 : Pour les policiers réservistes

Le salarié, policier réserviste, qui accomplit son engagement à servir dans la réserve opérationnelle pendant son temps de travail, a droit à une autorisation d'absence annuelle d'une durée de 10 jours ouvrés par année civile¹⁹.

¹² Article L. 411-11 du code de la sécurité intérieure.

¹³ Article L. 3142-89, alinéa 1er, du code du travail.

¹⁴ Article L. 3142-89, alinéa 4, du code du travail.

¹⁵ Articles L. 3142-94 et D. 3142-62 du code du travail.

¹⁶ Article L. 3142-90, alinéa 1er, du code du travail.

¹⁷ Lorsqu'il est fait application de l'article L. 2171-1 (en cas de menace dans le contexte de réquisition), L. 4231-4 (en cas de mobilisation générale ou de mise en garde) et L. 4231-5 (en cas d'urgence) du code de la défense.

¹⁸ Lorsqu'il est fait application du second alinéa de l'article L. 4221-5 du code de la défense (relatif au suivi d'une formation professionnelle durant les activités dans la réserve opérationnelle)

¹⁹ Articles L. 411-13, alinéa 1er, du code de la sécurité intérieure et L. 3142-89, alinéa 1er, du code du travail.

Il s'agit d'une autorisation d'absence de plein droit, sans accord préalable de l'employeur, afin que le salarié puisse accomplir les activités d'emploi ou de formation liées à son contrat d'engagement.

Par exception, pour les entreprises de moins de 50 salariés, l'employeur peut décider, afin de conserver le bon fonctionnement de l'entreprise, de limiter l'autorisation d'absence annuelle à 5 jours ouvrés par année civile²⁰.

Lorsque les activités accomplies pendant le temps de travail dépassent ces 10 jours (ou 5 jours dans le cas précédent), le réserviste salarié doit obtenir l'accord de son employeur pour y participer. Bien que les textes n'imposent aucun formalisme à l'employeur qui refuserait cette demande d'absence (quant à sa motivation, à la notification à l'autorité civile), le code du travail prévoit qu'à défaut de réponse de sa part, dans le délai de préavis rappelé au § 1.3, son accord est réputé acquis²¹.

Le réserviste peut également accomplir ces activités pendant son temps libre (week-end, congés annuels, RTT, etc.).

Enfin, le réserviste salarié qui suit une formation professionnelle durant ses activités dans la réserve opérationnelle n'est pas tenu de solliciter l'accord préalable de son employeur pour s'absenter et y participer²².

§ 1.3 : Délais de préavis

§ 1.3.1 : Pour les militaires réservistes

Lorsque les activités accomplies pendant le temps de travail :

- **sont d'une durée inférieure ou égale à 10 jours ouvrés**, fractionnés ou consécutifs, **par année civile** (ou inférieure ou égale à 5 jours dans les entreprises de moins de 50 salariés ayant fait le choix d'un régime dérogatoire), le salarié réserviste doit simplement informer son employeur de son absence un mois au moins avant le début de celles-ci²³, idéalement par écrit, en indiquant la date de son départ et la durée de l'absence envisagée ;
- **dépassent 10 jours ouvrés**, fractionnés ou consécutifs, **par année civile**, le salarié réserviste doit demander l'accord de son employeur pour s'absenter, obligatoirement par écrit, un mois au moins avant le début de celles-ci, en précisant la date de son départ et la durée de l'absence envisagée²⁴ ;
- **concernent le suivi d'une formation professionnelle**, le salarié réserviste doit informer son employeur de son absence un mois au moins avant le début de celles-ci, idéalement par écrit, en indiquant la date de son départ et la durée de l'absence envisagée²⁵.

Lorsque les activités sont accomplies sur le temps libre du salarié, il n'est pas tenu d'en informer son employeur.

§ 1.3.2 : Pour les policiers réservistes

Lorsque les activités accomplies pendant le temps de travail :

- **sont d'une durée inférieure ou égale à 10 jours ouvrés**, fractionnés ou consécutifs, **par année civile** (ou inférieure ou égale à 5 jours dans les entreprises de moins de 50 salariés ayant fait le choix d'un régime dérogatoire), le salarié réserviste doit simplement informer son employeur de son absence un mois au moins avant le début de celles-ci, idéalement par écrit, en indiquant la date de son départ et la durée de l'absence envisagée²⁶ ;
- **dépassent 10 jours ouvrés**, fractionnés ou consécutifs, **par année civile**, le salarié réserviste doit demander l'accord de son employeur pour s'absenter, obligatoirement par écrit, un mois au moins avant le début de celles-ci, en précisant la date de son départ et la durée de l'absence envisagée²⁷ ;
- **concernent le suivi d'une formation professionnelle**, le salarié réserviste doit informer son employeur de son absence un mois au moins avant le début de celles-ci, idéalement par écrit, en indiquant la date de son départ et la durée de l'absence envisagée²⁸.

Lorsque les activités sont accomplies sur le temps libre du salarié, il n'est pas tenu d'en informer son employeur.

²⁰ Article L. 3142-89, alinéa 4, du code du travail.

²¹ Article L. 3142-90, alinéa 1^{er}, du code du travail.

²² Article L. 411-13, alinéa 3, du code de la sécurité intérieure.

²³ Articles L. 3142-94-2 et L. 3142-94-3 du code du travail.

²⁴ Articles L. 3142-89, alinéa 2 ; L. 3142-90, alinéa 1^{er} ; L. 3142-94-2 et L. 3142-94-3 du code du travail.

²⁵ Article L. 4221-5, alinéa 2, du code de la défense.

²⁶ Article L. 3142-89, alinéa 1^{er}, du code du travail.

²⁷ Articles L. 3142-89, alinéa 2 et L. 3142-90, alinéa 1, du code du travail.

²⁸ Articles L. 411-13, alinéa 3, du code de la sécurité intérieure ; L. 3142-94-2 et L. 3142-94-3 du code du travail.

§ 2. Activités dans la réserve opérationnelle lors de circonstances exceptionnelles

Au-delà du service en temps ordinaire, le réserviste peut être appelé à intervenir en cas de circonstances exceptionnelles, notamment :

- en cas de renfort rapide par activation des clauses de réactivité (militaires réservistes),
- en cas d'état d'urgence (policiers réservistes),
- en cas d'urgence, dans un contexte de réquisition (militaires réservistes),
- en cas de menace grave, actuelle ou prévisible, avec le recours à la réserve de sécurité nationale (militaires réservistes et policiers réservistes),
- en cas de crise majeure avec le recours à la mobilisation générale ou à la mise en garde (militaires réservistes).

Pourront être concernés par ces appels, selon les circonstances, les engagés volontaires dans la réserve opérationnelle, mais aussi les anciens militaires ou policiers :

	Personnes soumises à l'obligation de disponibilité	Durée de la disponibilité
Réserve opérationnelle militaire ²⁹	Les volontaires	Pendant la durée de validité de leur engagement dans la réserve opérationnelle et dans la limite de 5 ans à compter de la fin de leur engagement (pour ceux qui en formulent la demande)
	Les anciens militaires de carrière ou sous contrat et les personnes qui ont accompli un volontariat dans les armées	Dans la limite de 5 ans à compter de leur radiation des cadres ou des contrôles, et au plus tard jusqu'à 72 ans ³⁰
Réserve opérationnelle de la police nationale ³¹	Les retraités des corps actifs de la police nationale	Dans la limite de 5 ans à compter de la fin de leur lien avec le service ³²
	Autres policiers réservistes (dont les volontaires)	En l'absence de précision légale, il convient de considérer que ces policiers réservistes sont soumis à une obligation de disponibilité pendant la durée de validité de leur engagement dans la réserve opérationnelle

§ 2.1 : En cas de renfort rapide par activation des clauses de réactivité (militaires réservistes)

Sur demande de l'autorité militaire, lorsque les ressources militaires disponibles apparaissent insuffisantes pour répondre à des circonstances ou à des nécessités ponctuelles et imprévues, le ministre des armées ou le ministre de l'intérieur (pour les réservistes de la gendarmerie nationale) peut, par arrêté, faire appel aux réservistes qui ont souscrit un contrat comportant une clause de réactivité, sous un préavis de 15 jours³³.

§ 2.1.1 : Négociation de la clause avec l'employeur

Cette clause facultative est négociée avec l'employeur³⁴ qui peut, par l'intermédiaire de la convention de soutien :

- l'accorder à l'ensemble de son personnel, en maintenant le délai légal de préavis de 15 jours ;
- l'accorder à l'ensemble de son personnel, en réduisant ce délai de préavis ;
- s'engager à examiner individuellement chaque demande formulée par son personnel avant de se prononcer ;
- refuser toute souscription à ladite clause.

Pour des raisons de cohérence, le délai de préavis octroyé au titre de cette clause de réactivité, doit être inférieur aux délais de préavis accordés aux réservistes pour informer l'employeur ou solliciter son accord avant toute activité dans la réserve opérationnelle.

En cas d'accord de l'employeur, la clause de réactivité peut :

- soit figurer, dès l'origine, dans le contrat d'engagement à servir dans la réserve ;
- soit être souscrite pendant l'exécution dudit contrat en étant incorporée au contrat initial (dans ce cas, elle l'est pour la durée du contrat restant à courir).

²⁹ Article L. 4231-1 du code de la défense.

³⁰ Article L. 4221-2 du code de la défense.

³¹ Article L. 411-8 du code de la sécurité intérieure.

³² Afin de répondre aux rappels individuels ou collectifs du ministre de l'intérieur en cas de menaces ou de troubles graves à l'ordre public ou d'événements exceptionnels, dans la limite de 90 jours par an (art. L. 411-8 CSI).

³³ Articles L. 4221-4, alinéa 3, du code de la défense et L. 3142-90, alinéa 2, du code du travail.

³⁴ Articles L. 4221-1 alinéas 8 et 9, et L. 4221-4 alinéa 3, in fine, du code de la défense.

Étant précisé que cette clause devient caduque lorsque le réserviste change d'employeur³⁵.

§ 2.1.2 : Autorisation d'absence et délai de préavis

Au terme du délai de préavis contenu dans la clause, l'employeur du réserviste est tenu de lui accorder une autorisation d'absence³⁶.

		En temps ordinaire	En cas de renfort rapide (clause de réactivité)
Autorisation d'absence de plein droit	Salarié, militaire réserviste	≥ 10 jours ≥ 5 jours (entreprises – 50 salariés)	
	Salarié, policier réserviste	≥ 10 jours (toute entreprise) ≥ 5 jours (– 50 salariés)	
Préavis opposable à l'employeur	Salarié, militaire réserviste	≤ 1 mois	≤ 15 jours
	Salarié, policier réserviste	≤ 1 mois	

§ 2.1.3 : Convocation des réservistes

Lorsque la clause de réactivité a été souscrite, elle peut être activée par un arrêté individuel ou collectif notifié à chacun des réservistes intéressés ainsi qu'à leur employeur, mentionnant :

- les motifs de la convocation, hormis le cas où le secret de la défense nationale s'y oppose ;
- la date à laquelle le réserviste doit rejoindre son affectation ;
- la nature et la durée envisagée de l'activité pour laquelle le ou les réservistes sont convoqués.

À ce moment-là, l'employeur peut toujours accorder un délai de préavis plus court que celui mentionné dans la clause de réactivité. Il en informe alors immédiatement le réserviste et son autorité militaire d'emploi par tout moyen à sa disposition³⁷.

Comme souligné dans l'étude d'impact du projet de loi *relatif à la programmation militaire pour les années 2024 à 2030*, s'il apparaît nécessaire de convoquer le réserviste pour une durée supérieure à celle retenue pour les autorisations d'absence de plein droit, il pourra être recouru aux dispositions prévues en cas d'urgence (dans un contexte de réquisition) ou de menace grave, actuelle ou prévisible³⁸.

§ 2.2 : En cas d'état d'urgence (policiers réservistes)

L'état d'urgence est une mesure exceptionnelle prévue par la loi n° 55-385 du 3 avril 1955. Il peut être déclaré par décret en conseil des ministres, soit en cas de péril imminent résultant d'atteintes graves à l'ordre public, soit en cas d'événements présentant, par leur nature et leur gravité, le caractère de calamité publique.

Par vocation, l'état d'urgence permet de renforcer les pouvoirs des autorités civiles et de restreindre certaines libertés publiques ou individuelles. En substance, cette loi du 3 avril 1955, qui ne constitue pas un régime juridique d'intervention des forces armées sur le territoire national, a une incidence pour les policiers réservistes.

En effet, dès la déclaration de l'état d'urgence, la durée maximale de leur affectation est portée, pour l'année en cours, à :

	En temps normal ³⁹	En cas de déclaration de l'état d'urgence ⁴⁰
--	-------------------------------	--

³⁵ Article R. 4221-11 du code de la défense.

³⁶ Articles L. 4221-4, alinéa 3, et R. 4221-13 du code de la défense et L. 3142-90, alinéa 2, du code du travail.

³⁷ Article R. 4221-14 du code de la défense.

³⁸ Cf. étude d'impact du projet de loi *relatif à la programmation militaire pour les années 2024 à 2030 et portant diverses dispositions intéressant la défense*, NOR : ARMD2305491L/Bleue-2, 5 avril 2023, p. 81.

³⁹ Article L. 411-11 du code de la sécurité intérieure.

⁴⁰ Article L. 411-11-1 du code de la sécurité intérieure.

Policiers réservistes retraités des corps actifs de la police nationale (non adhérent à la réserve opérationnelle)		90 jours ⁴¹
Policiers réservistes retraités des corps actifs de la police nationale (adhérant à la réserve opérationnelle à titre volontaire)	150 jours 210 jours (pour des missions à l'étranger)	210 jours
Policiers réservistes ayant eu la qualité de policier adjoint (pendant au moins 3 ans)	150 jours	210 jours
Autres policiers réservistes (volontaires)	90 jours	150 jours

Cependant, la mobilisation des réservistes n'est pas évoquée dans la loi relative à l'état d'urgence et la réglementation ne prévoit pas *de facto* d'augmentation de la durée d'autorisation d'absence de plein droit, ni de délai de préavis spécifique de l'employeur.

S'agissant de l'obligation de disponibilité, seuls les retraités des corps actifs de la police nationale sont visés par la loi (qu'ils soient ou non adhérents à la réserve opérationnelle). Ceux-ci sont tenus, dans la limite de 5 ans à compter de la fin de leur lien avec le service, à une obligation de disponibilité afin de répondre aux rappels individuels ou collectifs du ministre de l'intérieur en cas de menaces ou de troubles graves à l'ordre public ou d'événements exceptionnels⁴².

Pour les autres réservistes, seules des dispositions réglementaires précisent que « tout policier réserviste est tenu de répondre aux convocations qui lui sont adressées »⁴³. Mais, au regard de ces dispositions infra législatives, le policier réserviste devra se conformer, en cas de déclaration de l'état d'urgence, aux dispositions légales de droit commun rappelées au § 1, s'agissant de l'autorisation d'absence et du délai de préavis.

En dehors de l'état d'urgence, le Président de la République peut décider de recourir au dispositif de « réserve de sécurité nationale » (RSN) par décret, permettant de mobiliser les policiers réservistes (et les militaires réservistes) en cas de déclaration de l'état d'urgence, mais aussi lorsque se produit une crise de portée nationale (attaque terroriste majeure, pandémie à forte létalité, catastrophe naturelle ou technologique de grande ampleur)⁴⁴. Dans cette situation, s'appliqueront des règles spéciales de mobilisation des réserves, dérogoires du droit commun, avec une autorisation d'absence de plein droit et un délai de préavis raccourci (voir § 2.4).

§ 2.3 : En cas d'urgence, dans un contexte de réquisition (militaires réservistes)

Lorsqu'il n'est pas fait application des dispositions relatives à la réserve de sécurité nationale, en cas de menace grave (voir § 2.4), à la mobilisation générale ou à la mise en garde (voir § 2.5), l'appel ou le maintien en activité des engagés volontaires dans la réserve⁴⁵ peut être décidé par arrêté du ministre des armées ou du ministre de l'intérieur (pour les volontaires de la gendarmerie nationale) en cas d'urgence, si la sauvegarde des intérêts de la défense nationale le justifie⁴⁶.

Dans cette situation, le recours à la réserve opérationnelle militaire est aligné sur les conditions de mise en œuvre du régime des réquisitions des personnes physiques ou morales, de biens ou de services⁴⁷.

En pratique, les réquisitions doivent être :

- strictement proportionnées aux objectifs poursuivis et appropriées aux circonstances de temps et de lieu⁴⁸ ;

⁴¹ Article L. 411-8 du code de la sécurité intérieure.

⁴² Article L. 411-8 du code de la sécurité intérieure.

⁴³ Article R. 411-30 du code de la sécurité intérieure.

⁴⁴ Publication interarmées PIA-1.9.3, RÉSERVE-OPS(2012) N°D-12-007731/DEF/SCM-RH/DIAR/NP, 26 juillet 2012, page 26.

⁴⁵ Mentionnés au 1° de l'article L. 4231-1 du code de la défense.

⁴⁶ Articles L. 4231-5 et L. 2212-2 du code de la défense.

⁴⁷ Circonstances mentionnées à l'article L. 2212-2 du code de la défense.

⁴⁸ Article L. 2212-3, alinéa 1^{er}, du code de la défense. Concrètement, le recours à des réservistes et le prononcé d'une réquisition peuvent apparaître complémentaires pour répondre à une situation donnée. À titre d'exemple, durant la crise sanitaire de 2020, des militaires réservistes ont pu être mobilisés pour assurer des missions d'ordre logistique, telle la livraison d'équipements de protection (masques, gants, flacons de gel hydroalcoolique...) aux centres hospitaliers répartiteurs, tandis que des soignants ont été réquisitionnés, notamment pour assurer des missions de renfort en outre-mer. (cf. Étude d'impact du projet de loi relatif à la programmation militaire pour les années 2024 à 2030 et portant diverses dispositions intéressant la défense, NOR : ARMD2305491L/Bleue-2, 5 avril 2023, p. 82).

- interrompues sans délai lorsqu'elles ne sont plus nécessaires⁴⁹.

Mais surtout, elles ne peuvent être ordonnées qu'à défaut de tout autre moyen adéquat disponible dans un délai utile⁵⁰. Ainsi, la mise en œuvre du droit de réquisition demeure subsidiaire par rapport à la mobilisation de la réserve militaire et elle ne pourra intervenir que si cette dernière s'avère insuffisante⁵¹.

§ 2.3.1 : Autorisation d'absence et délai de préavis

Les engagés volontaires dans la réserve sont tenus de répondre, aux ordres d'appel individuels ou collectifs et de rejoindre leur affectation pour servir au lieu et dans les conditions qui leur sont assignés⁵².

L'arrêté prévoyant l'appel ou le maintien en activité de ces engagés volontaires précise la durée de cet appel ou de ce maintien en activité, sans qu'elle ne puisse excéder 15 jours⁵³.

Mais, en l'état du droit, aucun délai de préavis de l'employeur n'est imposé :

		En temps ordinaire	En cas de renfort rapide (clause de réactivité)	En cas d'urgence (contexte de réquisition)
Autorisation d'absence de plein droit	Salarié, militaire réserviste	≥ 10 jours ≥ 5 jours (entreprises – 50 salariés)		15 jours maximum
	Salarié, policier réserviste	≥ 10 jours (toute entreprise) ≥ 5 jours (– 50 salariés)		
Préavis opposable à l'employeur	Salarié, militaire réserviste	≤ 1 mois	≤ 15 jours	Sans préavis défini
	Salarié, policier réserviste	≤ 1 mois		

La durée de cet appel ou de ce maintien en activité est décomptée du nombre maximal annuel de jours de réserve pour lequel l'accord de l'employeur n'est pas requis⁵⁴.

À l'issue de cette période, une fois cette durée d'activité exceptionnelle décomptée, il conviendra de faire application du droit commun : si les activités accomplies pendant le temps de travail dépassent la durée de l'autorisation d'absence annuelle de plein droit, le réserviste devra obtenir l'accord de son employeur pour accomplir des périodes d'activité dans la réserve.

§ 2.3.2 : Convocation des réservistes

Les conditions d'appel ou de maintien en activité de ces réservistes doivent être fixées par décret en Conseil d'État⁵⁵.

§ 2.3.3 : Exception pour les employeurs qui exploitent des installations d'importance vitale

En cas de nécessité inhérente à la poursuite de la production de biens ou de services ou à la continuité du service public, les personnes soumises à l'obligation de disponibilité employées par des opérateurs publics ou privés ou par des gestionnaires d'établissements désignés par l'autorité administrative (installations d'importance vitale) peuvent être dégagées de leurs obligations, dans des conditions fixées par décret en Conseil d'État⁵⁶.

⁴⁹ Article L. 2212-3, alinéa 3, du code de la défense.

⁵⁰ Article L. 2212-3, alinéa 2, du code de la défense.

⁵¹ Tel sera par exemple le cas s'il s'agit de mobiliser de la main d'œuvre pour accomplir des tâches n'exigeant pas de compétence particulière ou, au contraire, s'il s'agit justement de mobiliser des compétences susceptibles d'être satisfaites par le vivier des militaires réservistes (cf. Étude d'impact du projet de loi relatif à la programmation militaire pour les années 2024 à 2030 et portant diverses dispositions intéressant la défense, NOR : ARMD2305491L/Bleue-2, 5 avril 2023, p. 82).

⁵² Article L. 4231-3 du code de la défense.

⁵³ Article L. 4231-5, alinéa 2, du code de la défense.

⁵⁴ Cf. article L. 4231-5, alinéa 2, in fine, du code de la défense ; étude d'impact du projet de loi relatif à la programmation militaire pour les années 2024 à 2030 et portant diverses dispositions intéressant la défense, NOR : ARMD2305491L/Bleue-2, 5 avril 2023, p. 80.

⁵⁵ Article L. 4231-3, alinéa 2, du code de la défense.

⁵⁶ Article L. 4231-6 du code de la défense.

§ 2.4 : En cas de menace grave, actuelle ou prévisible (militaires et policiers réservistes)

En cas de menace actuelle ou prévisible, pesant sur les activités essentielles à la vie de la Nation, sur la protection de la population, sur l'intégrité du territoire ou sur la permanence des institutions de la République ou de nature à justifier la mise en œuvre des engagements internationaux de l'État en matière de défense, le recours au dispositif de réserve de sécurité nationale peut être décidé par décret en conseil des ministres⁵⁷.

Ce dispositif a pour objectif de renforcer les moyens mis en œuvre par les services de l'État, les collectivités territoriales ou par toute autre personne de droit public ou privé participant à une mission de service public.

La réserve de sécurité nationale est constituée des réservistes de la réserve opérationnelle militaire, de la réserve opérationnelle de la police nationale, aux côtés de la réserve sanitaire, de la réserve civile pénitentiaire et des réserves de sécurité civile⁵⁸.

§ 2.4.1 : Autorisation d'absence et délai de préavis

D'application large, ce dispositif concerne l'ensemble des réservistes opérationnels y compris ceux qui n'ont pas souscrit un engagement (comme les anciens militaires soumis à l'obligation de disponibilité).

Il permet d'augmenter sensiblement l'autorisation d'absence et réduire les délais de préavis :

		En temps ordinaire	En cas de renfort rapide (clause de réactivité)	En cas d'urgence (contexte de réquisition)	En cas de menace grave actuelle ou prévisible
Autorisation d'absence de plein droit	Salarié, militaire réserviste	≥ 10 jours ≥ 5 jours (entreprises – 50 salariés)		15 jours maximum	■ Le décret précise la durée d'emploi (qui ne peut excéder 30 jours consécutifs) ⁵⁹ ■ En cas de persistance des menaces, cette durée peut être prorogée de 30 jours consécutifs renouvelable une fois ⁶⁰
	Salarié, policier réserviste	≥ 10 jours (toute entreprise) ≥ 5 jours (– 50 salariés)			
Préavis opposable à l'employeur	Salarié, militaire réserviste	≤ 1 mois	≤ 15 jours	Sans préavis défini	Délai d'un jour franc minimum pour que le réserviste rejoigne son affectation
	Salarié, policier réserviste	≤ 1 mois			

Les périodes d'emploi réalisées au titre du dispositif de réserve de sécurité nationale ne sont pas imputables sur le nombre annuel maximal de jours d'activité pouvant être accomplis dans le cadre de l'engagement souscrit par le réserviste⁶¹.

Dans l'hypothèse où l'engagement du réserviste arriverait à terme avant la fin de la période d'emploi au titre de la réserve de sécurité nationale, il serait prorogé d'office jusqu'à la fin de cette période⁶².

§ 2.4.2 : Convocation des réservistes

⁵⁷ Article L. 2171-1 du code de la défense. À noter que lorsque le recours à la réserve opérationnelle militaire apparaît suffisant pour répondre à la menace, un décret en conseil des ministres peut habilitier le ministre de la défense ou, pour les militaires de la gendarmerie nationale, le ministre de l'intérieur à procéder, par arrêté, à l'appel ou au maintien en activité des militaires réservistes soumis à l'obligation de disponibilité, sans que les autres réserves qui composent la RSN ne soient sollicitées (art. L. 2171-2-1 c. déf.)

⁵⁸ Article L. 2171-1 du code de la défense.

⁵⁹ Article L. 2171-2 du code de la défense.

⁶⁰ Article R. 2171-1 du code de la défense.

⁶¹ Article L. 2171-3 du code de la défense.

⁶² Ibid.

Chaque période d'emploi réalisée au titre du dispositif de réserve de sécurité nationale fait l'objet d'une convocation adressée par tout moyen écrit au réserviste par l'autorité civile ou militaire dont il relève au titre de son engagement ou de son obligation de disponibilité.

La convocation mentionne :

- la référence du décret par lequel le Président de la République a décidé de recourir au dispositif de réserve de sécurité nationale ;
- la nature et la durée envisagées de l'activité pour laquelle le réserviste est convoqué ;
- la date à laquelle le réserviste doit rejoindre son lieu d'affectation (un délai minimal de préavis d'un jour franc, à compter de la date de réception de la convocation, doit être respecté).

Une copie de la convocation est adressée à l'employeur du réserviste⁶³.

Lors du recours à ce dispositif de réserve de sécurité nationale, les réservistes sont tenus de rejoindre leur affectation, dans les conditions fixées par les autorités civiles ou militaires dont ils relèvent au titre de leur engagement⁶⁴.

§ 2.4.3 : Exception pour les employeurs qui exploitent des installations d'importance vitale

Afin d'éviter de faire obstacle à l'activité d'opérateurs ou d'établissements identifiés comme étant d'importance vitale, a été prévue une limitation analogue à celle applicable en cas d'urgence, dans un contexte de réquisition. Ainsi, en cas de nécessité inhérente à la poursuite de la production de biens ou de services ou à la continuité du service public, les réservistes employés par un des opérateurs publics et privés ou des gestionnaires d'établissements désignés par l'autorité administrative peuvent être dégagés de ces obligations⁶⁵.

Pour cela, dans un premier temps, l'employeur :

- **en fait la demande**, par tout moyen écrit, à l'autorité civile ou militaire dont relève le réserviste au titre de son engagement ou de son obligation de disponibilité. Étant précisé qu'une telle demande ne peut être faite que pour le personnel visé par un plan de continuité ou de rétablissement d'activité ;
- **justifie du caractère indispensable** de la présence de son employé à son poste de travail quant à la poursuite de la production de biens ou de services ou à la continuité d'un service public.

Cette demande suspend l'exécution de la convocation du réserviste.

Dans un deuxième temps, l'autorité civile ou militaire informe l'employeur et le réserviste de sa décision par tout moyen écrit. En cas de refus, la décision précise la date à laquelle le réserviste doit rejoindre son affectation⁶⁶.

§ 2.5 : En cas de crise majeure : mobilisation générale, mise en garde (militaires réservistes)

Les militaires réservistes soumis à l'obligation de disponibilité (cf. introduction § 2) sont tenus de répondre, aux ordres d'appel individuels ou collectifs et de rejoindre leur affectation pour servir au lieu et dans les conditions qui leur sont assignés⁶⁷, dans les circonstances suivantes :

- **en cas de « mobilisation générale »**, laquelle met en œuvre l'ensemble des mesures de défense déjà préparées⁶⁸ ;
- **en cas de « mise en garde »**, laquelle consiste en des mesures propres à assurer la liberté d'action du Gouvernement, à diminuer la vulnérabilité des populations ou des équipements principaux et à garantir la sécurité des opérations de mobilisation ou de mise en œuvre des forces armées et formations rattachées⁶⁹.

§ 2.5.1 : Autorisation d'absence et délai de préavis

Dans ces situations de mobilisation générale et de mise en garde, l'appel ou le maintien en activité de tout ou partie des réservistes soumis à l'obligation de disponibilité peut être décidé par décret en conseil des ministres⁷⁰.

⁶³ Article R. 2171-2 du code de la défense.

⁶⁴ Article L. 2171-6, alinéa 1^{er}, du code de la défense.

⁶⁵ Article L. 2171-6, alinéa 2, du code de la défense.

⁶⁶ Article R. 2171-3 du code de la défense.

⁶⁷ Article L. 4231-3, alinéa 1^{er}, du code de la défense.

⁶⁸ Article L. 2141-1, alinéa 1^{er}, du code de la défense.

⁶⁹ Article L. 2141-1, alinéa 2, du code de la défense.

⁷⁰ Article L. 4231-4 du code de la défense.

Pour ces situations de crise majeure, la loi ne prévoit aucun préavis ni aucune durée d'activité⁷¹ :

		En temps ordinaire	En cas de renfort rapide (clause de réactivité)	En cas d'urgence (contexte de réquisition)	En cas de menace grave actuelle ou prévisible	En cas de crise majeure
Autorisation d'absence de plein droit	Salarié, militaire réserviste	≥ 10 jours ≥ 5 jours (entreprises – 50 salariés)		15 jours maximum	■ Le décret précise la durée d'emploi (qui ne peut excéder 30 jours consécutifs) ■ En cas de persistance des menaces, cette durée peut être prorogée de 30 jours consécutifs renouvelable une fois	Sans durée définie
	Salarié, policier réserviste	≥ 10 jours (toute entreprise) ≥ 5 jours (– 50 salariés)				
Préavis opposable à l'employeur	Salarié, militaire réserviste	≤ 1 mois	≤ 15 jours	Sans préavis défini	Délai d'un jour franc minimum pour que le réserviste rejoigne son affectation	Sans préavis défini
	Salarié, policier réserviste	≤ 1 mois				

§ 2.5.2 : Convocation des réservistes

Les conditions d'appel ou de maintien en activité de ces réservistes sont fixées par décret en Conseil d'État⁷².

§ 2.5.3 : Exception pour les employeurs qui exploitent des installations d'importance vitale

Comme pour les précédentes circonstances exceptionnelles, en cas de nécessité inhérente à la poursuite de la production de biens ou de services ou à la continuité du service public, les personnes soumises à l'obligation de disponibilité employées par des opérateurs publics ou privés ou par des gestionnaires d'établissements désignés par l'autorité administrative (installations d'importance vitale) peuvent être dégagées de leurs obligations, dans des conditions fixées par décret en Conseil d'État⁷³.

§ 3. Dispositions sociales

§ 3.1 : Sur la rémunération

§ 3.1.1 : Pour les militaires réservistes

Les réservistes ont la qualité de militaires quand ils exercent une activité pour laquelle ils sont convoqués en vertu de leur engagement à servir dans la réserve opérationnelle ou au titre de la disponibilité⁷⁴. Ils bénéficient alors de la solde et des accessoires qui s'y attachent dans les mêmes conditions que les militaires professionnels⁷⁵.

En outre, chaque période d'activité couvre des services effectifs continus et fait l'objet d'une convocation qui ouvre droit aux indemnités de déplacement temporaire, à l'aller et au retour, entre le domicile du réserviste et son lieu d'affectation. Les services comptent du jour de la mise en route jusqu'à celui du retour du réserviste à son domicile⁷⁶.

⁷¹ Cf. étude d'impact du projet de loi relatif à la programmation militaire pour les années 2024 à 2030 et portant diverses dispositions intéressant la défense, NOR : ARMD2305491L/Bleue-2, 5 avril 2023, p. 81.

⁷² Article L. 4231-3, alinéa 2, du code de la défense.

⁷³ Article L. 4231-6 du code de la défense.

⁷⁴ Article L. 4211-5 du code de la défense.

⁷⁵ Article L. 4251-1 du code de la défense.

⁷⁶ Article R. 4221-9 du code de la défense.

L'employeur peut décider de maintenir tout ou partie de la rémunération de ses salariés pendant le temps de leurs activités dans la réserve. Fiscalement, la doctrine administrative de la Direction générale des finances publiques considère que la mise à disposition, par l'employeur, de salariés réservistes pendant les heures de travail à titre gratuit au profit de la réserve opérationnelle des forces armées et des formations rattachées relevant du ministre des armées ainsi que de la réserve opérationnelle de la gendarmerie nationale, œuvres d'intérêt général au regard de l'article 238 bis du code général des impôts, constitue un « don en nature »⁷⁷ ouvrant droit à une réduction de l'impôt sur le revenu ou de l'impôt sur les sociétés : 60 % (pour la fraction inférieure à 2 millions €) ; 40 % (pour la fraction supérieure à 2 millions €)⁷⁸.

Pour le calcul du montant de la réduction d'impôt, l'ensemble des versements y ouvrant droit sont retenus dans la limite de 20 000 € ou de 5 % du chiffre d'affaires lorsque ce dernier montant est plus élevé (et ce, pour l'ensemble des dépenses de mécénat). Et lorsque cette limite est dépassée au cours d'un exercice, l'excédent de versement donne lieu à réduction d'impôt au titre des 5 exercices suivants, après prise en compte des versements effectués au titre de chacun de ces exercices, sans qu'il puisse en résulter un dépassement de cette même limite⁷⁹.

Comptablement, ce don doit être valorisé à son prix de revient, c'est-à-dire la rémunération (maintenue en tout ou partie durant la période effective de réserve du salarié) et les charges sociales y afférentes, desquelles sont déduits les éventuels dédommagements versés par la réserve opérationnelle à l'employeur⁸⁰.

Concernant le suivi de formations dans le cadre de la réserve opérationnelle, lorsque l'employeur maintient tout ou partie de la rémunération du réserviste pendant son absence pour formation, la rémunération et les prélèvements sociaux afférents à cette absence sont admis au titre de la participation des employeurs au financement de la formation professionnelle continue⁸¹.

§ 3.1.2 : Pour les policiers réservistes

Les périodes d'emploi et de formation d'adaptation à l'emploi donnent lieu au versement d'une indemnité journalière. Un barème, fixé par arrêté, détermine les montants applicables pour les différents types d'activité des réservistes de la police nationale, en tenant compte du lieu d'exercice des missions et du grade détenu⁸².

En outre, chaque convocation ouvre droit au remboursement des frais de déplacement et de séjour dans les conditions prévues par la réglementation applicable aux fonctionnaires de l'État⁸³.

En l'état du droit, l'employeur ne bénéficie pas des mêmes avantages fiscaux que pour le maintien de rémunération des militaires réservistes. En effet, la doctrine administrative de la Direction générale des finances publiques, abordant la situation des réservistes, a été publiée en février 2021, à une date antérieure à la création de la réserve opérationnelle de la police nationale⁸⁴. Aussi, elle ne vise que les militaires réservistes et pas les policiers réservistes. En conséquence, par sécurité juridique, en attendant la réponse officielle des services fiscaux, il convient de ne pas appliquer aux policiers réservistes les dispositions fiscales prévues pour les militaires réservistes.

Malgré cela, l'employeur peut décider de maintenir tout ou partie de la rémunération de ses salariés pendant le temps de leurs activités dans la réserve.

Concernant le suivi de formations dans le cadre de la réserve opérationnelle, comme pour les militaires réservistes, lorsque l'employeur maintient tout ou partie de la rémunération du réserviste pendant son absence pour formation, la rémunération et les prélèvements sociaux afférents à cette absence sont admis au titre de la participation des employeurs au financement de la formation professionnelle continue⁸⁵.

⁷⁷ BOI-BIC-RICI-20-30-10-20 du 3 février 2021.

⁷⁸ Article 238 bis, § 2, du code général des impôts.

⁷⁹ Article 238 bis, § 3, du code général des impôts.

⁸⁰ Cf. BOI-BIC-RICI-20-30-10-20 du 3 février 2021.

⁸¹ Art. L. 4221-5, al. 1^{er}, du code de la défense.

⁸² Articles D. 411-17 et D. 411-19 du code de la sécurité intérieure.

⁸³ Article R. 411-16 du code de la sécurité intérieure.

⁸⁴ La réserve civile de la police est devenue « réserve opérationnelle » par la loi n° 2022-52 du 24 janvier 2022 relative à la responsabilité pénale et à la sécurité intérieure.

⁸⁵ Art. L. 411-13, al. 4, du code de la sécurité intérieure.

§ 3.2 : Sur les droits à congés

§ 3.2.1 : Pour les militaires réservistes

Le contrat de travail du salarié exerçant une activité dans la réserve opérationnelle pendant son temps de travail est suspendu pendant la période concernée. Toutefois, 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 sociales⁸⁶.

Concernant les droits à congés, les périodes de réserve accomplies par les salariés ne peuvent être déduites du congé annuel⁸⁷.

§ 3.2.2 : Pour les policiers réservistes

À l'image des militaires réservistes, le contrat de travail du salarié exerçant une activité dans la réserve opérationnelle pendant son temps de travail est suspendu pendant la période concernée. Cette période est également 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 sociales⁸⁸.

De même, concernant les droits à congés, les périodes de réserve accomplies par les salariés ne peuvent être déduites du congé annuel⁸⁹.

§ 3.3 : Sur le don de jours de permissions / repos (militaires réservistes)

Concernant le don de jours de repos (congés payés, RTT), le code du travail prévoit cette possibilité pour un salarié, avec l'accord de son employeur, au profit d'un autre salarié de l'entreprise pour que celui-ci effectue une période d'activité dans la réserve opérationnelle.

Plusieurs conditions doivent être respectées :

- renonciation du salarié donateur, anonymement et sans contrepartie, à tout ou partie de ses jours de repos non pris (qu'ils aient été affectés ou non sur un compte épargne-temps) ;
- cession possible de jours du congé annuel pour sa seule durée excédant 24 jours ouvrables ;
- maintien de la rémunération du salarié bénéficiaire d'un ou plusieurs jours cédés, pendant la période d'absence (assimilée à une période de travail effectif pour la détermination de ses droits à ancienneté) ;
- maintien de tous les avantages acquis par le salarié bénéficiaire avant le début de sa période d'absence⁹⁰.

§ 3.4 : Sur la protection professionnelle et sociale (militaires réservistes et policiers réservistes)

Aucun licenciement ou déclassement professionnel, aucune sanction disciplinaire ne peuvent être prononcés à l'encontre d'un salarié réserviste en raison des absences résultant de sa participation à des activités dans la réserve opérationnelle⁹¹.

Pendant les périodes d'activité, le réserviste bénéficie, pour lui et ses ayants droit, des prestations des assurances maladie, maternité, invalidité et décès du régime de sécurité sociale dont il relève en dehors de son service dans la réserve opérationnelle⁹².

Le militaire réserviste victime d'une blessure physique ou psychique ou ayant contracté une maladie pendant une période d'activité dans la réserve et, en cas de décès, ses ayants droit ont droit, à la charge de l'État, à la réparation intégrale du préjudice subi, sauf en cas de dommage imputable à un fait personnel détachable du service⁹³.

⁸⁶ Article L. 4251-5 du code de la défense.

⁸⁷ Article D. 3141-3, 1°, du code du travail.

⁸⁸ Article L. 411-13, alinéa 2, du code de la sécurité intérieure.

⁸⁹ Article D. 3141-3, 1°, du code du travail.

⁹⁰ Article L. 3142-94-1 du code du travail.

⁹¹ Articles L. 4251-4 et L. 2171-5 du code de la défense ; article L. 411-13, alinéa 7, du code de la sécurité intérieure ; article L. 3142-92, alinéa 1^{er}, du code du travail.

⁹² Articles L. 4251-2 du code de la défense et L. 411-14 du code de la sécurité intérieure.

⁹³ Article L. 4251-7 du code de la défense.

Il en va de même pour le policier réserviste victime de dommages subis pendant les périodes d'emploi ou de formation dans la réserve et, en cas de décès, ses ayants droit. Ceux-ci ont également droit, à la charge de l'État, à la réparation intégrale du préjudice subi, sauf en cas de dommage imputable à un fait personnel détachable du service⁹⁴.

⁹⁴ Article L. 411-16 du code de la sécurité intérieure.

ANNEXE 3 : rappel de la réglementation relative aux étudiants réservistes

Les étudiants, réservistes opérationnels militaires⁹⁵ ou policiers⁹⁶, bénéficient d'un dispositif de valorisation de l'engagement qui leur est applicable en vertu du code de l'éducation⁹⁷.

Sa mise en œuvre repose sur les établissements ou organismes de formation public ou privé, dispensant des formations sanctionnées par un diplôme d'enseignement supérieur (national ou d'établissement). Ceux-ci doivent informer l'étudiant réserviste de la possibilité, offerte par le code de l'éducation, de faire valider, au titre de sa formation, les compétences, les connaissances et les aptitudes acquises dans la réserve opérationnelle⁹⁸.

§ 1 : Validation des compétences des étudiants réservistes

Il est ainsi prévu que les compétences, connaissances et aptitudes acquises par un étudiant réserviste soient validées au titre de sa formation⁹⁹.

Cinq principes régissent la validation des compétences :

- l'étudiant doit demander à bénéficier de ces dispositions ;
- la validation résulte d'une évaluation des compétences, connaissances et aptitudes acquises par l'étudiant dans le cadre des activités dans la réserve opérationnelle ;
- les compétences, connaissances et aptitudes évaluées doivent relever de celles qui sont attendues dans son cursus d'études ;
- la validation s'inscrit dans le cadre de l'obtention du diplôme ;
- les mêmes activités ne peuvent donner lieu qu'à une seule validation par cycle de formation (cycle licence, cycle master, cycle ingénieur, etc.) et la validation n'est pas nécessairement liée à l'année universitaire en cours¹⁰⁰.

Cette validation peut notamment prendre la forme :

- d'une attribution d'éléments constitutifs d'une unité d'enseignement ;
- d'une attribution de crédits ECTS ;
- d'une attribution de points bonus dans la moyenne générale sur proposition du jury ;
- d'une dispense, totale ou partielle, de certains enseignements ou stages relevant du cursus de l'étudiant.

§ 2 : Aménagements des études et droits spécifiques

Sur demande de l'étudiant réserviste, les établissements d'enseignement supérieur prévoient les aménagements dans l'organisation et le déroulement des études et des examens ainsi que les droits spécifiques, qui permettent de concilier la poursuite de leurs études avec l'exercice des activités dans la réserve opérationnelle¹⁰¹.

Ces aménagements et droits spécifiques sont définis, après évaluation des besoins, par la commission de la formation et de la vie universitaire du conseil académique de l'université ou, à défaut, par l'instance en tenant lieu.

§ 2.1 : Aménagement dans l'organisation et le déroulement des études

Les aménagements portent, en fonction des besoins, sur :

- l'emploi du temps (choix de cours, TP ou TD à des horaires différents, dispense d'assiduité, etc.) ;
- les modalités de contrôle des connaissances ;
- la durée du cursus d'études avec, par exemple, un étalement de la scolarité afin de permettre aux étudiants dont

⁹⁵ En raison d'une activité militaire dans la réserve opérationnelle prévue au titre II du livre II de la quatrième partie du code de la défense

⁹⁶ En raison d'un engagement dans la réserve opérationnelle de la police nationale prévue à la section 4 du chapitre Ier du titre Ier du livre IV du code de la sécurité intérieure.

⁹⁷ Articles D. 611-7 à D. 611-9 du code de l'éducation.

⁹⁸ Cf. pour la réserve militaire, l'article L. 4211-7, alinéa 2, du code de la défense.

⁹⁹ Articles L. 611-9 et D. 611-7 du code de l'éducation.

¹⁰⁰ Circulaire n° 2017-146 du 7 septembre 2017 relative à la reconnaissance de l'engagement des étudiants dans les établissements d'enseignement supérieur sous tutelle directe du ministère en charge de l'enseignement supérieur.

¹⁰¹ Articles L. 611-11 et D. 611-9 du code de l'éducation.

l'engagement est important de bénéficier d'une année supplémentaire.

Les aménagements peuvent prendre toute autre forme définie par les établissements qui peuvent s'appuyer sur le développement de l'enseignement à distance et le recours aux technologies numériques.

Ils sont formalisés dans un document écrit signé par l'étudiant et le chef d'établissement.

§ 2.1 : Droits spécifiques

Ces « droits spécifiques », peuvent comprendre :

- des actions d'information,
- des actions de formation,
- des moyens matériels (mise à disposition de locaux, de moyens de communication),
- des moyens financiers (remboursement de frais de transport liés à l'exercice de responsabilités particulières).

§ 3 : Protection des étudiants réservistes

Le code de la défense prévoit qu'aucun établissement ou organisme de formation public ou privé ne peut prendre de mesure préjudiciable à l'accomplissement normal du cursus de formation entrepris par un étudiant ou un stagiaire en raison des absences qui résultent soit d'une activité au titre d'un engagement à servir dans la réserve opérationnelle, soit d'un appel ou d'un rappel des personnes soumises à l'obligation de disponibilité¹⁰².

¹⁰² Article L. 4211-7, alinéa 1^{er}, du code de la défense.

Table des matières

PRÉAMBULE.....	3
Article 1 : OBJET DE LA CONVENTION.....	3
Article 2 : ENGAGEMENTS DE L'EMPLOYEUR.....	4
Article 2.1 : Dispositions en faveur des militaires réservistes.....	4
Article 2.1.1 : Sur l'autorisation d'absence.....	4
Article 2.1.2 : Sur les délais de préavis	4
Article 2.1.3 : Sur la clause de réactivité.....	4
Article 2.1.4 : Sur la rémunération	4
Article 2.2 : : Dispositions en faveur des policiers réservistes	5
Article 2.2.1 : Sur l'autorisation d'absence.....	5
Article 2.2.2 : Sur les délais de préavis	5
Article 2.2.3 : Sur la rémunération	5
Article 2.3 : Désignation d'un référent garde nationale	5
Article 3 : ENGAGEMENTS PARTICULIERS AU PROFIT DES ÉTUDIANTS RÉSERVISTES	5
Article 4 : ENGAGEMENTS DU MINISTRE DE L'INTÉRIEUR ET DES OUTRE-MER ET DU MINISTRE DES ARMÉES	6
Article 4.1 : Attribution des qualités de « partenaire de la défense nationale » et de « partenaire de la police nationale »	6
Article 4.2 : Exploitation de la marque « PARTENAIRE DE LA DEFENSE RESERVE MILITAIRE ».....	6
Article 4.2.1 : Autorisation d'exploitation	6
Article 4.2.2 : Révocation de l'autorisation d'exploitation.....	7
Article 4.2.3 : Extinction de l'autorisation d'exploitation.....	7
Article 4.2.4 : Conséquences de la révocation et de l'extinction de l'autorisation d'exploitation.....	7
Article 4.3 : Valorisation de la politique de responsabilité sociétale de l'entreprise (RSE)	7
Article 4.4 : Invitations et informations réservées.....	7
Article 4.5 : Appui à la mise en œuvre de la convention	7
Article 4.6 : Information du référent garde nationale	8
Article 5 : INFORMATION DU PERSONNEL ET DU PUBLIC SUR L'EXISTENCE DE LA CONVENTION	8
Article 5.1 : Communication par l'employeur.....	8
Article 5.2 : Communication par le secrétariat général de la garde nationale	8
Article 6 : VIE DE LA CONVENTION	8
Article 6.1 : Durée initiale	8
Article 6.2 : Prorogation.....	8
Article 6.3 : Renouvellement	8
Article 7 : RÉSILIATION POUR INEXÉCUTION OU MAUVAISE EXÉCUTION	9
Article 8 : PROTECTION DES DONNÉES À CARACTÈRE PERSONNEL	9
Article 9 : PRIMAUTÉ DE LA CONVENTION.....	10
Article 10 : RÉOLUTION DES DIFFÉRENDS	10
ANNEXE 1 : informations relatives à l'employeur	11
§ 1. Informations sur la personne morale	11
§ 2. Informations sur le dirigeant	11
§ 3. Informations sur le signataire de la convention (si différent)	11
§ 4. Informations sur le référent garde nationale	12
§ 5. Informations sur le correspondant garde nationale employeur rédacteur de la convention.....	12