



# **LES DOCUMENTS DE TRAVAIL DU SÉNAT**

*Série LÉGISLATION COMPARÉE*

## **LA RÉSERVE MILITAIRE**

**n° LC 143**

**Janvier 2005**



# LA RÉSERVE MILITAIRE

## Sommaire

	Pages
<b>NOTE DE SYNTHÈSE</b> .....	5
<b>DISPOSITIONS NATIONALES</b>	
Belgique .....	11
Espagne .....	17
Pays-Bas .....	21
Royaume-Uni .....	25
Canada.....	33
États-Unis .....	41
<b>LISTE DES PRINCIPAUX TEXTES ANALYSÉS</b> .....	51



## LA RÉSERVE MILITAIRE

En France, jusqu'au 31 décembre 2002, date de la suspension du service national, les hommes âgés de moins de trente-cinq ans et qui avaient achevé le service national étaient versés dans la réserve. L'abandon de la conscription a donc tari l'alimentation de la réserve et nécessité une réforme. Celle-ci a été réalisée par **la loi n° 99-894 du 22 octobre 1999 portant organisation de la réserve militaire et du service de défense**.

La loi 99-894 a créé deux réserves : la réserve opérationnelle et la réserve citoyenne.

**La réserve opérationnelle** est composée, d'une part, de volontaires dont l'aptitude a été reconnue et, d'autre part, d'anciens militaires, non volontaires. Les volontaires – il peut s'agir de civils ou d'anciens militaires – signent un « engagement à servir dans la réserve » d'une durée comprise entre un et cinq ans. Leur affectation dépend de leurs aptitudes et des besoins des armées. Militaires à temps partiel, ils sont intégrés aux unités d'active pour de courtes périodes, en principe limitées à trente jours par an. Par ailleurs, comme les anciens militaires sont soumis à une obligation de disponibilité pendant cinq ans à l'issue de leur service, la réserve opérationnelle comprend ceux d'entre eux qui n'ont pas signé d'engagement à servir dans la réserve, mais qui ont reçu une affectation. Si l'on excepte une courte période de cinq jours sur les cinq ans de disponibilité, ces anciens militaires ne sont astreints à aucune obligation en temps de paix.

**La réserve citoyenne** rassemble les réservistes qui ne sont pas affectés dans la réserve opérationnelle. Susceptible de fournir des effectifs pour la réserve opérationnelle, la réserve citoyenne a pour principal objectif le « *renforcement du lien entre les forces armées et la Nation* ».

**La loi n° 99-894 du 22 octobre 1999 reconnaît des garanties financières et sociales aux réservistes.** Pendant les périodes d'activité dans la réserve :

- les contrats de travail civils sont suspendus, et les intéressés perçoivent la même solde et les mêmes éléments accessoires du traitement que les militaires professionnels de même grade ;
- le régime habituel de protection sociale est maintenu.

De plus, les employeurs civils ont l'obligation d'accorder cinq jours d'absence par an à leurs salariés au titre des activités dans la réserve, tandis que les absences plus longues requièrent une autorisation explicite.

L'objectif de 100 000 réservistes opérationnels fixé par la loi de programmation militaire pour les années 1997-2002 n'a pas été atteint : au 31 décembre 2002, seulement 32 464 engagements à servir dans la réserve avaient été signés. La réserve militaire n'apparaît donc pas suffisamment attractive, comme le souligne le rapport d'information de MM. Guy Tessier et Jean-Louis Léonard, déposé à l'Assemblée nationale le 2 novembre 2004. Une révision de la loi n° 99-894 du 22 octobre 1999 est donc envisagée.

Dans ce contexte, l'examen des dispositions étrangères régissant la réserve dans les pays qui ont abandonné la conscription depuis plus de trente ans (**Royaume-Uni, Canada et États-Unis**) ou plus récemment (**Belgique, Espagne, Pays-Bas**) prend tout son sens. Pour chacun des pays retenus, les points suivants ont été analysés :

- l'organisation de la réserve militaire ;
- le statut des réservistes volontaires (rémunération, garantie du maintien de l'emploi civil et protection sociale) ;
- les relations entre l'armée et les employeurs.

Après avoir renoncé à la conscription, la Belgique, l'Espagne et les Pays-Bas ont dû réformer leur réserve militaire, celle-ci cessant alors d'être alimentée par les anciens appelés. Cependant, comme l'abandon de la conscription est récent, les armées de ces trois pays vivent actuellement une période de transition, car le recrutement de réservistes volontaires en application des nouvelles règles a commencé il y a peu de temps. Il paraît donc difficile d'en tirer des conclusions. C'est pourquoi la présente note de synthèse met l'accent sur les dispositions en vigueur au Royaume-Uni, au Canada et aux États-Unis, qui ont une expérience plus longue de la réserve volontaire.

L'examen des règles en vigueur permet de mettre en évidence :

– la multiplication des formes d’engagement dans la réserve au Royaume-Uni et aux États-Unis ;

– le statut particulièrement protecteur des salariés réservistes aux États-Unis ;

– l’importance des efforts de sensibilisation des employeurs en Belgique, au Royaume-Uni, au Canada et aux États-Unis.

### **1) À la différence des autres pays, le Royaume-Uni et les États-Unis ont multiplié les formes d’engagement dans la réserve**

Dans chacun des six pays étudiés, la réserve militaire comprend au moins deux catégories de réservistes : les anciens militaires professionnels, qui sont versés dans la réserve pour quelques années à l’issue de leur carrière, et les réservistes volontaires.

La réserve volontaire se subdivise généralement en deux ou trois groupes, définis par exemple par la durée des périodes annuelles d’instruction, la brièveté du délai de mobilisation, la possibilité d’exercer des missions à l’étranger ou le caractère très spécifique des fonctions.

Pour faire face à leurs besoins, **le Royaume-Uni et les États-Unis ont multiplié les catégories de réservistes volontaires et, à l’intérieur de chaque catégorie, les formes d’engagement.**

**Au Royaume-Uni, la loi de 1996 sur les forces de réserve a créé plusieurs nouvelles catégories de réserve à côté des traditionnelles forces de la réserve volontaire.**

Alors que ces dernières sont constituées de volontaires issus de la vie civile qui s’engagent en moyenne pour une durée de cinq ans et ont en général une obligation d’entraînement d’un soir par semaine et de trente jours dans l’année, **les nouvelles réserves** créées en 1996 (réserve à temps plein, réserve des engagements supplémentaires, réserve de haute disponibilité, réserve parrainée) **offrent une grande variété d’engagements.** Ainsi, les membres de la réserve à temps plein servent à temps plein pendant une période donnée dans le cadre de trois grandes catégories d’engagements, tandis que ceux de la réserve des engagements supplémentaires travaillent à temps partiel pendant plusieurs semaines consécutives. En 2002, une forme de réserve supplémentaire, les forces de réaction du contingent civil, a été ajoutée.

De même **aux États-Unis**, les réservistes peuvent servir dans le cadre de **contrats fort divers**, en termes de durée, de contraintes, de qualifications, etc. C’est notamment le cas des membres de la réserve sélectionnée, la première

réserve à être sollicitée, qui comprend les quelque 900 000 personnes appelées à renforcer l'armée régulière en cas de besoin.

## **2) Les États-Unis sont le pays qui accorde aux réservistes le statut le plus complet**

*a) Aux États-Unis, la loi offre aux réservistes un statut particulièrement protecteur...*

Ce statut résulte de l'adoption, en 1994, de la **loi relative à l'emploi et au droit à la réintégration professionnelle des personnels en uniforme, qui octroie aux réservistes une triple protection : ceux-ci bénéficient du droit à la réintégration professionnelle, ils ne peuvent pas être licenciés pendant les quelques mois qui suivent leur réemploi, et toute discrimination fondée sur leur appartenance à la réserve est interdite.**

La garantie du maintien de l'emploi civil est assurée selon des modalités qui dépendent de la durée de l'absence des intéressés. Ainsi, pour une absence d'une durée comprise entre 31 et 90 jours, le réserviste doit être réemployé en priorité dans le poste qui lui aurait été confié s'il avait été présent de manière continue, subsidiairement dans le poste qu'il occupait avant son départ et, à défaut, dans le poste le plus proche des deux postes précédents, mais en conservant l'ancienneté acquise avant son départ. L'employeur n'a pas la possibilité de lui confier un autre poste, même équivalent en termes d'ancienneté, de paye et de statut.

La protection contre un licenciement sans cause est également garantie selon des modalités qui dépendent de la durée de l'absence des intéressés : elle s'applique pendant un an après la réintégration si l'absence a été supérieure à 180 jours, et pendant six mois si l'absence a été comprise entre 31 et 180 jours.

De plus, d'après le texte adopté en 1994, les employeurs sont tenus **d'autoriser leurs salariés réservistes à s'absenter, que la cause de l'absence soit volontaire ou qu'elle fasse suite à un ordre de mobilisation.** Il faut cependant que l'intéressé ou une autorité militaire informe préalablement l'employeur dans la mesure du possible.

*b) ... sans équivalent dans les autres pays*

**Les cinq autres pays sont loin d'offrir un statut aussi protecteur aux réservistes.** À l'exception de l'Espagne, ils ne reconnaissent pas de droit à congé en dehors des cas de mobilisation. Quant au droit à réintégration dans l'emploi civil après l'achèvement des activités militaires, il n'existe pas partout.



Le **droit d'absence** des réservistes n'est reconnu qu'en Espagne, où la loi précise que les réservistes ne doivent subir aucun préjudice dans leur emploi civil du fait de leurs activités militaires.

En revanche, **en Belgique, aux Pays-Bas, au Royaume-Uni et au Canada**, les activités militaires des réservistes reposent non seulement sur le **volontariat** des intéressés, mais aussi sur celui de leurs employeurs. L'absence de tout droit à congé pour participer aux entraînements est compensée par le fait que ceux-ci ont généralement lieu le soir, en fin de semaine ou pendant la période estivale, et que la date en est connue assez longtemps à l'avance. De plus, les réservistes qui rencontrent des difficultés peuvent se tourner vers les structures de médiation mises en place dans le cadre du partenariat entre l'armée et les employeurs.

Le Canada s'est interrogé sur la nécessité d'introduire un droit d'absence par voie législative, mais a renoncé à cette solution, notamment pour éviter toute discrimination à l'embauche ainsi que dans le travail.

De même, si les réservistes bénéficient du maintien de l'emploi civil et sont protégés contre tout licenciement consécutif à leur réintégration en Belgique, en Espagne et au Royaume-Uni, il n'en va pas ainsi aux **Pays-Bas** et au **Canada**, **qui ne garantissent pas le maintien de l'emploi civil des réservistes.**

En l'absence de dispositions législatives explicites, il convient toutefois de souligner que des accords peuvent être conclus entre le ministère de la défense et les employeurs sur ce point. C'est notamment le cas au Canada, où les employeurs sont encouragés à soutenir les activités militaires de leurs salariés réservistes par l'intermédiaire du **Conseil de liaison des forces canadiennes (CLFC)**. Le CLFC est un organisme consultatif placé auprès du ministre de la défense et composé d'une douzaine de représentants du monde des affaires. Il s'efforce de promouvoir la réserve auprès des employeurs, notamment en encourageant ces derniers à couvrir la différence entre la solde des réservistes et le salaire civil et en accordant des congés sans solde aux salariés réservistes. Le CLFC incite les employeurs à signer la « déclaration d'appui à la force de réserve », par laquelle ils peuvent non seulement manifester leur soutien à la réserve en termes très généraux, mais aussi s'engager à accueillir favorablement les demandes de congé émanant de leurs salariés réservistes.

### **3) La Belgique, le Royaume-Uni, le Canada et les États-Unis entreprennent d'importantes campagnes pour sensibiliser les employeurs**

Pour améliorer le recrutement des réservistes, ces quatre pays font de **nombreux efforts pour sensibiliser les employeurs aux bénéfices qu'ils peuvent retirer de l'emploi de réservistes.**

En Belgique, le ministère de la défense cherche à sensibiliser les employeurs et à favoriser le soutien de ces derniers vis-à-vis des réservistes, notamment par l'intermédiaire d'un **comité de liaison** composé d'officiers ainsi que de sous-officiers de réserve issus de divers milieux professionnels et représentant les différentes associations de réservistes. Le comité de liaison doit en particulier faciliter la création d'un **réseau d'officiers de liaison** chargés d'informer, de négocier avec les unités les périodes d'absence favorables, de proposer une médiation entre les employeurs et les réservistes, etc.

Au Royaume-Uni, le ministère de la défense a lancé en octobre 2002 une importante campagne de communication, SaBRE, qui a pour principal objet l'amélioration du recrutement des réservistes par la **sensibilisation des employeurs** aux atouts que les réservistes représentent pour l'entreprise. Dans le cadre de cette campagne, un réseau de treize représentants locaux a été mis en place, plusieurs vecteurs de communication ont été développés, et des rencontres avec le monde des entreprises sont régulièrement organisées. De plus, il existe une liste des « **employeurs solidaires** » : un peu plus de 5 000 employeurs britanniques ont adressé un courrier confirmant leur soutien à la réserve et dans lequel ils s'engagent à faciliter la présence de leurs employés réservistes aux entraînements.

Au Canada, le CLFC, qui est localement relayé par des **comités provinciaux** et par des **officiers de liaison**, a élaboré plusieurs **programmes** visant à développer les rapports entre les employeurs civils et les réservistes. Ainsi, les chefs d'entreprise sont invités à occuper des fonctions de réservistes pendant quelques jours, et les entreprises les plus coopérantes sont distinguées par des prix.

Aux États-Unis, il existe un **ministre délégué aux affaires de la réserve**. Depuis 1972, une **agence** de ce ministère est chargée de promouvoir la coopération entre les réservistes et les employeurs civils. Elle dispose d'un réseau de 55 établissements répartis sur l'ensemble du territoire et dans lesquelles 4 500 volontaires agissent pour favoriser le partenariat entre l'armée et les employeurs en mettant en œuvre les programmes élaborés au niveau national.

\* \*

\*

**L'expérience des pays anglo-saxons montre que le recrutement de réservistes volontaires requiert la multiplication des formes d'engagement ainsi que le soutien actif des employeurs.**

## LA RÉSERVE MILITAIRE

### *BELGIQUE*

La suspension du service national à partir du 1<sup>er</sup> mars 1995 et le passage à l'armée de métier ont nécessité une réforme de la réserve militaire. En effet, à l'issue du service national, les appelés étaient versés dans la réserve pour plusieurs années, la durée de leurs obligations, huit ou quinze ans, variant en fonction de leur grade et des fonctions qu'ils avaient exercées dans l'armée.

Cette réforme a été réalisée par **la loi du 16 mai 2001 portant statut des militaires du cadre de réserve des forces armées** (document n° 1), qui crée pour tous les réservistes un statut administratif unique, comparable à celui du personnel du cadre actif. Les dispositions de cette loi ont été développées par un arrêté royal du 3 mai 2003 (document n° 2).

Le recrutement de la nouvelle réserve volontaire a commencé en 2004. Il ne concerne que les soldats ; des sous-officiers et des officiers seront recrutés à partir de 2005.

L'armée belge vit actuellement une période de transition. Le texte ci-dessous analyse uniquement le nouveau régime qui résulte de la loi du 16 mai 2001.

#### **1) L'organisation de la réserve militaire**

**La réserve militaire se compose de deux éléments : la réserve obligatoire et la réserve volontaire. À l'intérieur de chacune de ces composantes, on distingue un groupe immédiatement disponible, qui forme la réserve spéciale.**

Les réservistes qui n'appartiennent pas à la réserve spéciale constituent la réserve ordinaire.

En temps de paix, les membres de la réserve ordinaire ont seulement des obligations d'entraînement, à moins d'être volontaires pour d'autres prestations. En revanche, pendant les « *situations de crise* », tous les réservistes sont susceptibles d'être incorporés aux forces armées.

La loi du 20 mai 1994 relative à la mise en œuvre des forces armées, à la mise en condition, ainsi qu'aux périodes et positions dans lesquelles le militaire peut se trouver définit les situations de crise comme les périodes pendant lesquelles « *les forces armées uniquement composées des militaires du cadre actif et des militaires de réserve appartenant à la réserve immédiatement disponible ne parviennent plus à remplir leurs missions dans le cadre de l'engagement opérationnel ou l'assistance* ». Les dates de début et de fin des situations de crise sont fixées par arrêté.

#### *a) La réserve obligatoire*

Quel que soit leur grade, les **militaires de carrière qui démissionnent** ont dix années d'obligations dans la réserve. Il en va de même des personnes qui ont signé des **engagements volontaires de courte durée** : en fin de service, elles sont versées dans la réserve pour dix ans. Selon qu'ils participent ou non aux sessions annuelles de formation, les membres de la réserve obligatoire font partie de la **réserve entraînée** ou de la **réserve non entraînée**. Les membres de la réserve non entraînée restent soumis aux obligations de rappel prévues pour les situations de crise.

#### *b) La réserve volontaire*

**En temps normal, la plupart des réservistes volontaires participent uniquement à des opérations d'entraînement, de perfectionnement et d'encadrement. Ils ne peuvent être envoyés en mission à l'étranger** que s'ils ont conclu un engagement spécial. En revanche, en situation de crise, ils sont intégrés aux forces armées.

La réserve volontaire se compose, d'une part, des militaires de carrière à la retraite, qui peuvent demander à y être versés, et, d'autre part, de civils dépourvus de tout passé militaire et qui signent un engagement.

En effet, la réserve volontaire est ouverte à tous les Belges majeurs et âgés de moins de trente-quatre ans au 31 décembre de l'année où le processus de recrutement commence.

Après avoir réussi les **épreuves de sélection**, consistant notamment en épreuves physiques et psychotechniques, le candidat suit **l'instruction de base**, commune à tous. Celle-ci dure huit semaines, qui peuvent être réparties sur deux années. Ensuite, il signe un **engagement d'une durée de dix ans** et peut commencer la **formation professionnelle spécialisée**, dont la durée, comprise

entre 5 et 18 semaines, dépend du grade de l'intéressé. Cette formation peut être étalée sur plusieurs années.

À l'issue de l'engagement initial, l'intéressé peut signer d'autres engagements, d'une durée de **cinq ans**. Il peut renouveler ces engagements aussi longtemps qu'il n'a pas atteint l'âge maximal des réservistes, soixante ans.

Pour appartenir à la **réserve entraînée**, il faut participer à des exercices dans son unité et sa fonction d'affectation. Cet entraînement dure de **cinq ou sept jours par an**, selon que l'on est simple soldat ou que l'on appartient aux catégories des sous-officiers et des officiers. En accord avec le chef de corps, il est possible de regrouper en une seule fois l'entraînement de trois années. Les réservistes entraînés sont affectés dans des unités ou dans des états-majors.

Les réservistes des « unités particulières », c'est-à-dire des unités à préavis court ou dont l'appartenance requiert un entraînement plus intensif et plus régulier, comme les commandos de parachutistes, sont astreints à des obligations supplémentaires : chaque année, ils doivent participer à un entraînement supplémentaire de sept jours.

Inversement, les réservistes qui ne satisfont pas au niveau minimum d'entraînement sont classés dans la réserve non entraînée.

Sur la base du **volontariat**, les réservistes entraînés peuvent effectuer des **prestations complémentaires** dans le cadre du perfectionnement ou de l'avancement. Par ailleurs, afin de remplir une mission spécifique pour laquelle aucun militaire du cadre actif n'est disponible, ils peuvent se porter candidats pour effectuer une « prestation volontaire d'encadrement », dont la durée est comprise entre deux et douze mois et qui s'effectue dans le cadre d'un **engagement complémentaire**. La durée totale des prestations volontaires d'encadrement est limitée à 48 mois au cours de la carrière du réserviste.

### *c) La réserve spéciale*

Elle rassemble les membres de la réserve obligatoire ou de la réserve volontaire entraînée qui souscrivent un **engagement complémentaire d'un an**, renouvelable par période d'un an. Afin de pouvoir participer à des **opérations en temps de paix**, les membres de la réserve spéciale sont **immédiatement disponibles**, c'est-à-dire mobilisables dans un délai de sept jours.

Chaque année, ils participent à un entraînement supplémentaire de sept jours, sans avoir la possibilité de regrouper les entraînements supplémentaires de plusieurs années. De plus, ces réservistes peuvent être rappelés pour des missions d'une durée maximale de neuf mois. De tels rappels peuvent être imposés à n'importe quel moment de l'engagement spécial, mais dans la limite de un par engagement.

**Seuls, les membres de la réserve spéciale peuvent participer à des opérations à l'étranger.**

## **2) Le statut des réservistes volontaires**

**Les réservistes volontaires ont la qualité de militaires pendant les périodes d'activité**, quelle que soit la nature de celle-ci (instruction, entraînement ou activité opérationnelle).

### *a) La rémunération*

**La rémunération des réservistes est identique à celle du personnel d'active** : chacun reçoit, pour chaque jour d'activité, le même traitement et, le cas échéant, les mêmes indemnités (allocation pour prestations de week-end, pour service intensif...).

### *b) La garantie du maintien de l'emploi civil*

**L'exécution du contrat de travail civil est suspendue** pendant les périodes d'activité dans la réserve, mais celles-ci sont assimilées à des jours de travail pour le calcul de la durée des congés annuels.

**La loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail protège les réservistes contre les licenciements.** En effet, elle pose le principe de l'interdiction du licenciement des salariés pendant les périodes d'activité militaire, à condition que les intéressés soient liés à l'employeur par un contrat à durée indéterminée, qu'ils ne soient pas en période d'essai et qu'ils aient annoncé leur absence avec une anticipation d'au moins un mois. La période de protection contre le licenciement est étendue au mois qui suit la fin des activités dans la réserve. La loi n'exclut cependant pas qu'un licenciement pour faute grave ou pour tout autre motif suffisant ait lieu pendant la période de protection, pour autant que le motif du licenciement soit étranger aux activités militaires du salarié. En revanche, si l'employeur licencie un salarié pour participation à la réserve, il doit lui verser une indemnité complémentaire égale à la rémunération due pour la période de protection.

### *c) La protection sociale*

Les réservistes bénéficient de leur **régime de protection sociale habituel**. Les sommes reçues à l'occasion des prestations dans l'armée sont soumises aux retenues correspondant aux cotisations salariales, et le ministère de la défense paie les cotisations patronales.

### 3) Les relations entre l'armée et les employeurs

#### a) *Le droit d'absence des réservistes*

Aucune obligation ne pèse sur les employeurs, qui sont libres d'encourager ou non leurs salariés à faire partie de la réserve. Par conséquent, les réservistes ne bénéficient d'**aucun droit à congé** pour exercer leurs activités militaires. En cas de difficulté, ils doivent se tourner vers les structures de concertation mises en place dans le cadre du partenariat entre l'armée et les employeurs.

#### b) *Le partenariat entre l'armée et les employeurs*

**Le ministère de la défense cherche à sensibiliser les employeurs et à favoriser le soutien de ces derniers vis-à-vis des réservistes.**

Il organise chaque année une **journée nationale de la réserve**, au cours de laquelle il présente aux employeurs la structure des forces armées consécutive à l'abandon de la conscription, et donc en particulier la nouvelle réserve.

Dans les **documents publics** qu'il élabore sur la réserve, le ministère de la défense insiste sur **les qualités que les réservistes développent à l'occasion de la formation militaire** : condition physique, sens de l'initiative, de l'organisation et la discipline, esprit d'initiative et d'équipe, qui sont présentés comme autant d'atouts pour les entreprises.

Un **comité de liaison** placé sous la présidence de l'état-major de la défense a été créé. Il est composé d'officiers ainsi que de sous-officiers de réserve issus de divers milieux professionnels et représentant les différentes associations de réservistes. Il est chargé de promouvoir de bonnes relations entre le ministère de la défense et le monde des entreprises.

Le comité de liaison doit en particulier faciliter la création d'un **réseau d'officiers de liaison** (*Employer Liaison Officer* : ELO), lesquels favorisent la coordination entre employeurs, réservistes et unités. Présents dans les états-majors des diverses composantes de l'armée et dans les différentes unités, les ELO sont des officiers ou des sous-officiers de réserve expérimentés. Ils sont actuellement une quarantaine. Le réseau constitue une **structure de concertation**, les ELO étant chargés d'informer, pour prévenir l'apparition des difficultés, de négocier avec les unités les périodes d'absence favorables, de proposer une médiation entre les employeurs et les réservistes, etc.

Le ministère de la défense souhaite développer des **partenariats** entre les entreprises et l'armée par le biais de **conventions avec des organisations professionnelles ou des entreprises**. Ces conventions pourraient par exemple promouvoir le partenariat dans les revues professionnelles, favoriser la

concertation mutuelle par le biais d'officiers de liaison dans les entreprises, prévoir l'information mutuelle en matière de recrutement, etc. **La première convention a été signée le 2 juin 2004 avec l'Association professionnelle des entreprises de gardiennage** (document n° 3).

Aux termes de cette convention, les entreprises du secteur du gardiennage s'engagent à favoriser la disponibilité de leurs salariés qui sont réservistes, à donner à ces derniers l'occasion d'exploiter les connaissances acquises dans l'armée et à s'efforcer de reclasser les ex-militaires qui ont des obligations dans la réserve. De son côté, l'état-major de la défense s'engage à communiquer les vacances de postes.

La deuxième convention, avec la Fédération belge des autocars et autobus, devrait être conclue prochainement, et des contacts ont été établis avec l'Union professionnelle des transporteurs routiers pour la signature d'un nouvel accord.



## LA RÉSERVE MILITAIRE

### ESPAGNE

**La loi 17/1999 du 18 mai 1999 sur le statut du personnel des forces armées** (document n° 4) a institué le passage à l'armée de métier. En suspendant la conscription, cette loi a nécessité une réforme de la réserve militaire. En effet, la loi organique 13/1991 du 20 décembre 1991 sur le service national prévoyait que, celui-ci terminé, les appelés étaient versés dans la réserve et y restaient jusqu'au 31 décembre de la troisième année suivant la fin du service national.

**La loi 17/1999 a donc créé une réserve volontaire ouverte à tous les Espagnols.** Les dispositions de cette loi relatives aux réservistes ont été développées par le décret 1691/2003 du 12 décembre 2003 portant statut des réservistes volontaires (document n° 5).

Les derniers appelés ont achevé leur service national le 31 décembre 2001 et les premiers réservistes ont été recrutés en 2004.

L'armée espagnole vit actuellement une période intermédiaire, et la loi 17/1999 est assortie de nombreuses dispositions transitoires. Le texte ci-dessous analyse uniquement le régime définitif, qui résulte de la loi 17/1999.

#### 1) L'organisation de la réserve militaire

**La réserve militaire est formée de trois composantes : la réserve temporaire, la réserve volontaire et la réserve obligatoire.**

##### *a) La réserve temporaire*

Elle réunit les **anciens militaires professionnels**, de carrière ou qui s'étaient engagés pour quelques années. En effet, à moins d'être frappés par la

limite d'âge, les anciens militaires professionnels ne sont généralement pas mis à la retraite à l'issue de leur service, mais sont versés dans la réserve pour une période qui varie de trois à cinq ans en fonction de leur statut précédent et de leur grade. Les membres de la réserve temporaire peuvent être rappelés sur décision du gouvernement. Ils sont astreints à des périodes d'instruction.

*b) La réserve volontaire*

Le décret 1691/2003 du 12 décembre 2003 portant statut des réservistes volontaires définit ces derniers comme les personnes *« qui se lient de façon temporaire et volontaire à la défense nationale par un engagement de disponibilité, pour être appelés à se joindre aux forces armées, dans le but de renforcer les capacités de celles-ci lorsque les circonstances le requièrent, afin de satisfaire les besoins de la défense nationale et de faire face aux engagements souscrits par l'Espagne »*.

**En temps normal et à moins d'être volontaires pour une mission qui se déroule à l'étranger, les réservistes volontaires participent uniquement à des opérations de formation, d'entraînement et de perfectionnement.** Ils ne peuvent être intégrés aux forces armées que lorsque *« les besoins de la défense nationale ne peuvent pas être satisfaits par les militaires professionnels »*.

La **réserve volontaire** est ouverte à tous les Espagnols majeurs qui remplissent les **conditions d'âge** (moins de cinquante-huit ans pour les officiers et les sous-officiers, et moins de cinquante-cinq ans pour les autres) et qui ont réussi les **épreuves de sélection**. Le cas échéant, ces volontaires peuvent être d'anciens militaires.

Après avoir suivi la **formation** militaire de base, deux semaines en règle générale, puis, le cas échéant, une formation spécifique de quelques jours, les réservistes volontaires signent un **engagement initial d'une durée de deux ou trois ans**. Ensuite, ils peuvent signer de nouveaux engagements de même durée, dans la **limite totale de quinze années** et pour autant qu'ils ne dépassent pas **l'âge maximal**, fixé à soixante et un ans pour les officiers et les sous-officiers, et à cinquante-huit ans pour les autres.

En signant leur engagement, les réservistes déterminent la durée maximale qu'ils peuvent consacrer à l'armée chaque année. Ils doivent être disponibles **au moins un mois par an**. En signant leur engagement, ils peuvent également manifester leur **accord pour participer à des missions à l'étranger**, soit en application d'accords internationaux signés par l'Espagne soit dans le cadre d'opérations internationales de maintien de la paix et de la sécurité. Ils peuvent alors indiquer leur disponibilité générale pour des missions qui se déroulent à l'étranger ou leur souhait de ne participer qu'à certaines de ces missions, car **aucun volontaire ne peut être envoyé à l'étranger contre son gré**.

**Les affectations sont individuelles.** Elles dépendent des souhaits et du niveau de formation des intéressés. En effet, en fonction des besoins de l'armée, le ministère de la défense publie chaque année la liste des postes de réservistes qu'il entend pourvoir pour les trois armes et pour les services communs, en indiquant en particulier la nature du poste, le grade, le lieu d'affectation, la durée de l'engagement (deux ou trois ans), ainsi que celle de la formation de base. Les intéressés se portent volontaires pour au plus dix postes. Chaque poste est attribué au candidat qui a obtenu le plus grand nombre de points, ceux-ci étant octroyés en fonction du passé militaire de l'intéressé, de ses titres universitaires, de sa formation, de son expérience professionnelle et de son éventuelle volonté de servir à l'étranger.

Les premiers recrutements ont eu lieu en 2004, l'objectif étant d'atteindre l'effectif de 3 000 réservistes volontaires à la fin de l'année 2004.

#### *c) La réserve obligatoire*

La réserve obligatoire est constituée de **tous les Espagnols âgés de dix-neuf à vingt-cinq ans**, que le gouvernement peut décider d'intégrer aux forces armées si les circonstances l'exigent et si le recours aux réservistes des deux catégories précédentes apparaît insuffisant pour assurer la défense nationale. Une telle décision est prise par décret et requiert l'accord du Congrès des députés.

## **2) Le statut des réservistes volontaires**

**Les réservistes volontaires ont la qualité de militaires pendant les périodes d'activité**, quelle qu'en soit la nature (instruction, entraînement ou activité opérationnelle). Ils ne l'ont pas pendant la formation qui précède la signature de l'engagement.

#### *a) La rémunération*

• Pendant les **périodes d'activité**, les réservistes perçoivent une **rémunération** (solde et accessoires) **identique à celle des militaires de carrière de même grade.**

• Pendant les **périodes de formation antérieures à la signature de l'engagement**, l'État leur verse une **indemnité journalière** dont le montant, fixé par référence au montant journalier du salaire minimum interprofessionnel, dépend du grade :

- trois fois pour les officiers ;
- deux fois et demi pour les sous-officiers ;
- deux fois pour les autres.

*b) La garantie du maintien de l'emploi civil*

- L'activité dans la réserve ne constitue pas un motif de suspension du contrat de travail, mais **les réservistes ne doivent pas subir de préjudice dans leur emploi civil du fait de leurs activités militaires**. D'après la loi, à l'issue de leur période d'activité dans la réserve, ils retrouvent soit leur emploi précédent soit un poste similaire et rémunéré de la même façon dans la même entreprise et au même endroit. De plus, leurs perspectives de promotion dans l'entreprise ne doivent pas être affectées.

- En revanche, les périodes de formation antérieures à la signature du premier engagement doivent être effectuées pendant les congés.

*c) La protection sociale*

Les périodes d'activité dans la réserve militaire sont assimilées à des périodes de travail effectif chez l'employeur, de sorte que les réservistes continuent à bénéficier de leur **régime de sécurité sociale habituel**.

### **3) Les relations entre l'armée et les employeurs**

*a) Le droit d'absence des réservistes*

Le décret 1691/2003 du 12 décembre 2003 portant statut des réservistes volontaires dispose que **le ministère de la défense doit**, avant d'incorporer un réserviste, **prévenir l'employeur au moins quinze jours à l'avance**, en rappelant à ce dernier les droits sociaux de l'intéressé.

*b) Le partenariat entre l'armée et les employeurs*

Le même texte prévoit la possibilité pour le ministère de la défense de signer des **accords de concertation** avec les représentants des employeurs, afin de déterminer les conditions d'incorporation des réservistes. Ces accords pourraient en particulier fixer le pourcentage maximal de réservistes susceptibles d'être incorporés en même temps dans une même entreprise, ainsi que la période de l'année la plus propice pour l'entraînement et la formation. À l'heure actuelle, aucun accord de ce type n'a encore été conclu.

## LA RÉSERVE MILITAIRE

### PAYS-BAS

La suspension du service national en 1996 et le passage à l'armée de métier ont nécessité une réforme de la réserve militaire. En effet, à l'issue du service national, les appelés étaient versés dans la réserve, où ils restaient jusqu'à l'âge de trente-cinq, quarante ou quarante-cinq ans, selon leur grade. Les derniers réservistes issus du contingent devraient donc quitter la réserve vers 2010.

La réforme de la réserve militaire a été réalisée en 1999 par une **modification de loi de 1985 sur le personnel de réserve des forces armées** (document n° 6), ainsi que de la loi sur les pensions des militaires.

Les réservistes relèvent d'un statut unique, proche de celui des militaires professionnels.

L'armée néerlandaise vit actuellement une période de transition. Le texte ci-dessous analyse uniquement le régime qui résulte de la réforme de 1999.

#### 1) L'organisation de la réserve militaire

**La réserve militaire se compose de deux éléments : la réserve régulière et la réserve active, à l'intérieur de laquelle on distingue deux groupes particuliers : le *Natres* et les spécialistes, rapidement mobilisables.**

Tous les réservistes sont mobilisables pour faire face à des « *circonstances exceptionnelles* ». La situation géopolitique actuelle rend cette notion difficile à définir. Il est généralement admis qu'elle correspond au cas où une menace pèserait sur le territoire du pays ou sur celui d'un pays allié.

*a) La réserve régulière*

Elle rassemble les **anciens militaires professionnels**, qui font partie de la réserve jusqu'à l'âge de quarante-cinq ans. Ils y sont affectés à une fonction correspondant à celle qu'ils occupaient lorsqu'ils étaient en activité. **La réserve régulière n'est pas entraînée**, car un tel entraînement est jugé inutile dans les circonstances actuelles. Toutefois, la loi prévoit que le ministre compétent pourrait imposer aux membres de la réserve régulière des périodes d'exercice ainsi que des cours théoriques.

La loi fixe la durée maximale de ces obligations par période de trois ans : 60 jours répartis sur au plus six sessions pour les exercices pratiques, auxquels s'ajoutent cinq journées pour les cours théoriques.

*b) La réserve active*

Elle est formée de **volontaires** : tout Néerlandais peut, indépendamment de son statut, civil ou militaire, solliciter son admission dans la réserve, à condition d'être âgé de moins de quarante-huit ans. Il est possible de faire partie de la réserve jusqu'à l'âge de cinquante-huit ans. La durée des engagements est libre.

D'après la loi, les personnes retenues pour faire partie de la réserve active reçoivent une formation initiale lorsqu'elles n'ont aucune expérience militaire et s'engagent à suivre pendant **au plus deux semaines par an** des formations et des entraînements.

En pratique, les quelque 3 000 membres de la réserve active doivent être disponibles une à deux semaines par an pour participer aux exercices qui requiert leur pleine participation à leur unité le moment venu. Ainsi, les réservistes de l'armée de l'air consacrent au moins deux semaines par an à l'armée : une semaine de formation théorique et d'entraînement commun à toutes les unités, et une autre au sein de leur propre unité.

*c) Le Natres*

Le *Natres*, c'est-à-dire le corps de la **réserve nationale** (*Korps Nationale Reserve*), est composé d'environ 2 800 personnes âgées de moins de cinquante ans. En cas de besoin, le *Natres* est chargé de surveiller et de protéger les **objectifs stratégiques** (casernes, dépôts de munitions, terrains d'atterrissage, ports, etc.). Il intervient également en temps de paix : après une **catastrophe naturelle**, comme lors des inondations de 1995, ou à l'occasion de **grandes manifestations** (fête nationale et événements sportifs majeurs par exemple). Les membres du *Natres* ne peuvent pas être envoyés à l'étranger. Depuis la suspension du service national, ce corps joue un rôle croissant.

L'appartenance au *Natres* requiert une expérience préalable des situations de crise. Les membres du *Natres* doivent suivre 100 à 200 heures de

formation et d'exercice, réparties sur toute l'année, à raison d'une à deux soirées ainsi que d'un samedi par mois.

*d) Les spécialistes*

**Mobilisables dans un délai très court**, ils exercent des **fonctions très spécialisées**, pour lesquelles l'armée ne dispose pas de militaires professionnels (logisticiens, médecins, etc.) en nombre suffisant. Ils sont requis par exemple pour participer à la reconstruction d'un pays dévasté par la guerre. Ils sont un peu plus de 200.

## 2) Le statut des réservistes volontaires

**Les réservistes volontaires ont la qualité de militaire pendant les périodes d'activité**, quelle qu'en soit la nature (instruction, entraînement ou activité opérationnelle).

*a) La rémunération*

Pendant leur période d'activité dans la réserve, les réservistes perçoivent la **même rémunération que les militaires professionnels**, y compris les diverses primes correspondant aux heures supplémentaires, au travail le dimanche, à la disponibilité, à l'expatriation, etc.

Les réservistes perçoivent une **prime spécifique**, la prime d'incorporation, qui s'élève à quelque 27 € par jour. Cette prime a été instituée lors de la réforme de 1999, en remplacement de la pension de retraite pour activité à temps partiel que les réservistes se constituaient auparavant.

Le cas échéant, le ministère de la défense peut verser aux réservistes une prime destinée à compenser tout ou partie de la différence entre le salaire civil habituel et la solde militaire.

*b) La garantie du maintien de l'emploi civil*

**Aucune mesure législative n'a été adoptée**, mais le ministère de la défense a conclu des **contrats de droit privé avec certains employeurs**, aux termes desquels ces derniers s'engagent à ne fonder aucun licenciement sur les activités militaires de leurs salariés qui sont réservistes.

*c) La protection sociale*

Les réservistes continuent à bénéficier de leur **régime habituel de protection sociale**. Toutefois, si leurs activités militaires durent plus de 100 jours consécutifs, ils sont pris en charge par la caisse d'assurance maladie des militaires.

### **3) Les relations entre les forces armées et les employeurs**

#### *a) Le droit d'absence des réservistes*

**Les réservistes ont besoin de l'accord de leur employeur** pour participer à leurs activités militaires, à moins que celles-ci ne se déroulent en dehors de leur temps de travail, le samedi par exemple.

En règle générale, les périodes d'entraînement des réservistes font l'objet d'un **programme annuel** et sont concentrées sur les journées du vendredi et du samedi, de sorte que les intéressés peuvent s'organiser.

En cas de besoin, l'armée prend contact avec l'employeur.

#### *b) Le partenariat entre l'armée et les employeurs*

Dans le cadre du programme « Les employeurs soutiennent les forces armées », le ministère de la défense organise régulièrement des réunions d'information. Il a également conclu des **contrats de droit privé avec certains employeurs**, qui s'engagent à ne pas s'opposer aux activités militaires de leurs salariés qui sont réservistes.



## LA RÉSERVE MILITAIRE

### *ROYAUME-UNI*

Depuis le passage à l'armée de métier, qui s'est effectué entre 1958 et 1962, la réserve joue un rôle important au sein des forces armées. Elle se compose principalement de la réserve régulière, qui rassemble les anciens militaires professionnels, et de la réserve volontaire.

**La loi de 1996 sur les forces de réserve** (document n° 7) a renforcé le rôle de la réserve volontaire, en créant de **nouvelles catégories de réserve**, dont certaines permettent aux intéressés de servir à plein temps pendant plusieurs mois.

La plupart des réservistes volontaires s'engagent à suivre des entraînements d'un niveau équivalent à ceux des militaires professionnels et à être mobilisés dans les cas prévus par la loi de 1996. Depuis les années 1990, des réservistes ont été mobilisés à plusieurs reprises.

**Le document sur l'état de la défense stratégique, publié en 1998 et complété en 2002, souligne la place majeure tenue par la réserve dans la défense globale** et propose d'améliorer le recrutement des réservistes, notamment par le dialogue avec les employeurs. À cet effet, le ministère de la défense a lancé en octobre 2002 **la campagne SaBRE**.

Seule, la réserve de l'armée de terre est étudiée dans le texte qui suit. Les mesures retenues sont celles qui s'appliquent aux personnes qui entrent actuellement dans la réserve, les réservistes recrutés il y a plusieurs années pouvant être assujettis à d'autres règles.

#### **1) L'organisation de la réserve militaire**

**La réserve militaire est formée de deux composantes : la réserve régulière et la réserve volontaire.**

Les réservistes peuvent être mobilisés en application des articles 52, 54 et 56 de la loi de 1996 sur les forces de réserve, c'est-à-dire en situation de crise, avérée ou imminente, le cas échéant à l'extérieur des frontières. Lorsque de telles circonstances surviennent, les réservistes qui n'ont pas été mobilisés peuvent choisir de s'engager volontairement. Les réservistes volontaires sont les premiers mobilisés.

L'article 52 dispose que la Reine signe un ordre de mobilisation s'il lui apparaît qu'un danger national est imminent, dans les situations d'extrême urgence, ou en cas d'attaque réelle ou redoutée du Royaume-Uni.

L'article 54 prévoit que le ministre de la défense signe un ordre de mobilisation s'il lui apparaît que des opérations de guerre sont en préparation ou en cours. Ainsi, lors de la seconde guerre du Golfe, un peu plus de 6 000 réservistes ont été mobilisés en février et mars 2003 dans le cadre de l'opération TELIC. Il s'agissait pour l'essentiel de réservistes volontaires, mais la mobilisation a aussi concerné des membres de la réserve régulière. C'est également sur la base de l'article 54 que la mobilisation des réservistes s'est effectuée pour les opérations en cours en Irak.

L'article 56 énonce que le ministre de la défense signe un ordre de mobilisation s'il lui semble nécessaire ou souhaitable d'utiliser les forces armées hors du Royaume-Uni sur des théâtres d'opération ou en cas de catastrophe.

#### *a) La réserve régulière*

Elle rassemble les **anciens militaires professionnels**, qui sont soumis à des obligations de rappel et d'entraînement variables en fonction de la durée de leur carrière et de leur âge.

À côté de la réserve régulière *stricto sensu*, la réserve régulière inclut aussi la réserve à long terme (LTR) et les retraités. Les anciens militaires sont d'abord versés dans la réserve régulière *stricto sensu*. En avançant en âge, ils passent dans la LTR, puis dans le groupe des retraités.

#### • La réserve régulière *stricto sensu*

Elle est composée :

– des anciens professionnels, qui sont versés à la fin de leur carrière dans la réserve, où ils sont astreints à un engagement de rappel et d'entraînement pendant en général **six ans** ;

– d'anciens militaires de carrière qui ont choisi de rester dans la réserve régulière au-delà de leurs obligations légales, au lieu d'être versés dans la LTR.

L'entraînement annuel des membres de la réserve régulière comprend théoriquement une ou plusieurs périodes dont la durée ne peut excéder seize jours consécutifs et qui peuvent être complétées par d'autres obligations en cas de

besoin. Cette disposition n'est plus appliquée depuis de nombreuses années, de sorte que **les membres de la réserve régulière ne sont plus entraînés.**

- La réserve à long terme (LTR)

Après avoir achevé leur engagement obligatoire, les anciens militaires deviennent membres de la LTR, où ils restent soit jusqu'à l'âge de **cinquante-cinq ans** soit jusqu'à ce que la durée totale passée dans la réserve régulière puis dans la LTR atteigne dix-huit ans. Pour que les intéressés ne soient pas retenus trop longtemps dans la LTR, la disposition la plus favorable est retenue.

Les membres de la LTR ne sont soumis à aucune obligation d'entraînement.

- Les retraités de l'armée

Ils sont tenus par un engagement de rappel jusqu'à l'âge de soixante ans, dès lors qu'ils perçoivent une pension militaire. Comme les précédents, ils n'ont pas d'obligation d'entraînement.

*b) La réserve volontaire*

Elle est traditionnellement composée des « forces de la réserve volontaire » (VRF). À côté de cette réserve classique, **la loi de 1996 sur les forces de réserve a créé quatre nouvelles catégories de réserve** dont les membres souscrivent des engagements particuliers : la réserve à temps plein, la réserve des engagements supplémentaires, la réserve de haute disponibilité et la réserve parrainée. Une forme de réserve supplémentaire, les forces de réaction du contingent civil, a été créée en 2002.

- Les forces de la réserve volontaire (VRF)

Elles sont constituées de volontaires qui viennent de la vie civile et qui s'engagent **en moyenne pour une durée de cinq ans**. Ils accomplissent différentes tâches, soit à titre individuel, soit dans le cadre d'une unité de réserve, leur mission consistant à apporter un soutien aux différentes forces armées régulières. Ils ont en général une **obligation d'entraînement d'un soir par semaine et de trente jours dans l'année**, qui se répartissent en plusieurs week-ends et en un camp annuel de quinze jours consécutifs.

- La réserve à temps plein (FTRS)

Ses membres servent **à temps plein, pendant une période donnée. Plusieurs types d'engagement sont proposés.**

Les membres de la FTRS « **engagement à temps plein** » occupent des postes qui reviennent en principe à des professionnels, mais qui sont

temporairement vacants. Ils sont appelés à remplir leur mission dans le monde entier. En principe, la durée de l'engagement initial est d'au plus douze mois. Il peut être prolongé exceptionnellement jusqu'à 42 mois. La limite d'âge est de cinquante ans pour les officiers et de quarante ans pour les autres.

Les membres de la FTRS « **engagement limité** » remplissent leur mission dans un lieu unique, le cas échéant à l'étranger, auprès d'une unité ou dans un quartier général. Ils acceptent à l'avance d'être détachés au plus 35 jours par an, aucune période de détachement ne pouvant excéder 21 jours. En principe, la durée de l'engagement initial est d'au plus 42 mois, mais, à titre exceptionnel, elle peut être prolongée.

Les membres de la FTRS « **engagement à domicile** » occupent des postes situés en un lieu unique, nécessairement sur le territoire national. La FTRS « engagement à domicile » se subdivise en deux groupes.

Les réservistes du premier groupe de la FTRS « engagement à domicile » sont destinés à occuper temporairement des emplois pour lesquels il n'y a pas de personnel militaire qualifié. Le contrat initial peut être conclu pour une durée de douze mois. Il peut être prolongé jusqu'à 42 mois. Il précise les contraintes particulières auxquelles le signataire est soumis. La limite d'âge est de cinquante ans pour les officiers et de quarante ans pour les autres.

Ceux du second, le groupe de l'état-major de réserve, sont presque exclusivement d'ex-officiers âgés de cinquante à cinquante-cinq ans et qui ont une grande expérience de l'encadrement. Ils sont nommés dans des postes désignés spécifiquement, pour des durées assez longues, puisque les contrats peuvent être conclus pour quinze ans. La limite d'âge est de soixante-cinq ans.

- La réserve des engagements supplémentaires

Ses membres concluent des contrats qui permettent aux intéressés de travailler à **temps partiel** dans l'armée régulière ou dans des unités de réserve. Les engagements ont une durée minimale de treize semaines, le réserviste devant travailler pour l'armée au moins un jour par semaine pendant une période de treize semaines consécutives.

- La réserve de haute disponibilité (HRR)

Elle est constituée de réservistes volontaires dont les **compétences spécifiques** (en langues, dans le domaine du renseignement, etc.) peuvent être requises occasionnellement, mais qui sont **mobilisables sous sept jours**.

Lorsque l'intéressé est lié à son employeur par un contrat de travail de plus de deux jours hebdomadaires, la souscription d'un tel engagement est subordonnée à l'accord écrit de l'employeur. Cet accord est renouvelable chaque année.

- La réserve parrainée

Elle est composée de **salariés qui travaillent dans des entreprises liées à l'armée par des contrats de fourniture de service**, les employeurs ayant accepté que leurs salariés deviennent réservistes. Les obligations du réserviste, notamment en matière d'entraînement, figurent dans le contrat conclu entre le ministre de la défense et le salarié.

- Les forces de réaction du contingent civil (CCRF)

Elles ont été créées à la fin de l'année 2002. Leurs membres suivent un entraînement spécifique de cinq jours par an en plus de leur entraînement normal et sont ainsi capables de seconder les services civils de secours et les forces militaires régulières en cas de **catastrophe naturelle ou d'attaque terroriste majeure sur le territoire national**. Les membres des CCRF sont mobilisables sous 24 heures.

## 2) Le statut des réservistes volontaires

**Seul, le cas des réservistes des forces de la réserve volontaire est étudié.**

### *a) La rémunération*

Pour chaque journée complète d'**entraînement** représentant au moins huit heures, les membres de la VRF reçoivent, outre les éventuels remboursements de frais de transport, la **même solde de base qu'un soldat ou officier de l'armée régulière**. Pour une présence comprise entre quatre et huit heures, l'indemnité versée correspond à la moitié de cette solde et, pour une présence comprise entre deux et quatre heures, au quart.

S'ils ont suivi les entraînements prescrits et ont réussi certains tests militaires, ils peuvent également percevoir une **prime annuelle non imposable** qui dépend de leur unité et de leur niveau d'engagement. Le montant de cette prime varie également en fonction du type d'engagement conclu et du nombre d'années de service dans la réserve. Pour la période comprise entre le 1<sup>er</sup> avril 2004 et le 31 mars 2005, le montant de la prime s'établit comme suit :

- 350 £ (soit environ 500 €) pour la première année de service ;
- 770 £ (soit environ 1 100 €) pour la deuxième année de service ;
- 1 190 £ (soit environ 1 700 €) pour la troisième année de service ;
- 1 380 £ (soit environ 2 000 €) à partir de la cinquième année de service.

**En cas de mobilisation, les réservistes reçoivent la même solde que leurs homologues de l'armée professionnelle**, ainsi que, le plus souvent, une **prime de mobilisation non imposable**. En outre, les réservistes mobilisés peuvent percevoir des **indemnités supplémentaires** :

– l'indemnité standard (RSA), qui couvre la **différence entre la rémunération civile et la solde**, dans la limite de plafonds qui dépendent du grade ou de la spécialité ;

– l'indemnité pour contraintes supplémentaires (RHA), qui a pour objet de venir en aide au réserviste, lorsque celui-ci peut faire la preuve des **difficultés** rencontrées et que la RSA n'est pas suffisante.

#### *b) La garantie du maintien de l'emploi civil*

Aucune disposition ne règle explicitement les périodes d'absence pour entraînement, mais celui-ci se déroule en général en fin de semaine ainsi que pendant les congés payés annuels. En revanche, la loi de 1985 sur la protection de l'emploi civil des réservistes accorde au réserviste mobilisé un **droit à réintégration** dans le dernier emploi, dès lors que l'intéressé en fait la demande en temps voulu à son employeur. En cas de litige avec l'employeur, le réserviste peut s'adresser à un **comité de réintégration**, indépendant du ministère de la défense, pour que celui-ci ordonne soit la réintégration soit le versement d'une indemnité compensatrice.

La même loi punit d'une **amende** l'employeur qui licencie un salarié en raison de son appartenance à la réserve et prévoit que l'employeur peut être condamné à verser au réserviste concerné une indemnité d'un montant égal à cinq semaines du dernier salaire, à titre de **réparation**.

Après sa réintégration, le salarié réserviste bénéficie d'une **protection contre le licenciement** pendant une période dont la durée, comprise entre 13 et 52 semaines, dépend de son ancienneté avant sa mobilisation.

#### *c) la protection sociale*

La participation aux entraînements se faisant en général pendant les congés payés annuels, le réserviste reste couvert par son régime de protection sociale habituel.

En revanche, en cas de mobilisation, les réservistes peuvent choisir le régime de retraite de leur employeur, le ministère de la défense payant alors la cotisation patronale à la place de l'employeur, ou celui de l'armée. La cotisation salariale reste dans tous les cas à la charge du réserviste.

### 3) Les relations entre l'armée et les employeurs

#### a) *Le droit d'absence des réservistes*

**En dehors des périodes de mobilisation, les réservistes ont besoin de l'accord de leur employeur pour participer à leurs activités militaires.** Comme les dates des entraînements sont généralement connues longtemps à l'avance, cela pose peu de problèmes.

Si le réserviste est volontaire pour participer à des activités opérationnelles, il doit l'indiquer à son employeur et obtenir l'autorisation de ce dernier.

En cas de mobilisation, une autre règle s'applique. Le réserviste bénéficie d'un droit d'absence : la mobilisation est notifiée à l'employeur et le réserviste remet également à ce dernier un courrier du ministère de la défense apportant toutes les précisions nécessaires. Toutefois, l'employeur peut essayer d'obtenir une exemption ou un report en s'adressant, dans les sept jours, à un arbitre désigné par le ministère de la défense et en faisant valoir que l'absence du réserviste causerait un préjudice sérieux à son entreprise. S'il n'obtient pas satisfaction, il peut faire appel auprès d'une commission *ad hoc*, indépendante du ministère. En contrepartie de l'obligation qu'ont les employeurs de laisser leurs salariés réservistes s'absenter, ils bénéficient de différentes aides financières : remboursement, dans la limite de plafonds fixés par voie réglementaire, des dépenses entraînées par le recrutement de remplaçants (insertion d'annonces, entretiens d'embauche...), des frais courants liés à l'absence des salariés (honoraires des agences de fourniture de main d'œuvre, heures supplémentaires...), des coûts de formation professionnelle si une remise à niveau est nécessaire au moment de la réintégration, etc.

Depuis le 1<sup>er</sup> avril 2004, les nouveaux réservistes et ceux qui souscrivent un nouvel engagement sont tenus d'autoriser le ministère de la défense à notifier leur appartenance aux VRF à leur employeur.

#### b) *Le partenariat entre l'armée et les employeurs*

**Le ministère de la défense a lancé la campagne SaBRE (Soutenir les réservistes britanniques et leurs employeurs) en octobre 2002.**

Jusqu'alors, cette mission avait été menée par le Comité national de liaison avec les employeurs, NELC, créé en 1986, à l'époque de la guerre des Falklands. Le NELC a été remplacé par le **Comité consultatif national des employeurs**, le NEAB (*National Employer Advisory Body*), organisme indépendant chargé de fournir des avis au ministre de la défense sur les questions soulevées par l'emploi des réservistes, sur le développement de la communication à destination des réservistes et notamment sur l'efficacité et l'impact de SaBRE. Le NEAB réunit des cadres dirigeants, en particulier des directeurs des ressources

humaines, un directeur d'hôpital et le directeur d'un établissement d'enseignement supérieur.

Relais entre les employeurs, les réservistes et le ministère de la défense, SaBRE a pour principal objet **l'amélioration du recrutement des réservistes par la sensibilisation des employeurs** aux bénéfices qu'ils peuvent retirer de l'emploi de réservistes.

Dans le cadre de cette campagne, un réseau de treize représentants locaux a été mis en place, un site Internet créé, des publications éditées et des campagnes dans les médias développées. Des rencontres avec les entreprises sont organisées, en particulier sous la forme de week-ends au cours desquels les employeurs et les cadres dirigeants sont invités à découvrir le rôle et les activités des réservistes en participant aux entraînements. Le ministère de la défense invite également les personnes intéressées à se rendre à l'étranger sur des théâtres d'opération ou des sites d'entraînement de la réserve.

SaBRE permet aussi d'informer les employeurs et les réservistes, de répondre à leurs questions, de favoriser leurs relations, notamment en aidant à la mise en place de **codes de bonne conduite dans les entreprises**.

De plus, il existe une liste des « **employeurs solidaires** ». Ainsi, un peu plus de 5 000 employeurs britanniques ont adressé un courrier confirmant leur soutien à la réserve et dans lequel ils s'engagent à faciliter la présence de leurs employés réservistes aux entraînements.



## LA RÉSERVE MILITAIRE

### CANADA

Le dernier recours à la conscription remonte à la seconde guerre mondiale. Il divisa profondément le pays et revêtit une ampleur limitée, puisque seulement 13 000 conscrits furent envoyés en Europe.

Désormais, les forces armées sont donc uniquement formées de volontaires : d'après la **loi de 1985 sur la défense nationale**, les forces armées se composent d'une « force régulière », formée de professionnels, et d'une « force de réserve ». Le livre blanc sur la défense, de 1987, énonce le concept de force totale et fait de la réserve un « *pilier fondamental du potentiel de sécurité du Canada* »

Cependant, les réservistes ne sont dotés d'**aucun statut législatif**. Leurs activités militaires reposent sur le **volontariat** des intéressés, ainsi que sur celui des employeurs.

**Le Conseil de liaison des forces canadiennes (CLFC)**, constitué de dirigeants d'entreprise et de cadres supérieurs qui consacrent bénévolement une partie de leur temps à la promotion de la réserve, a développé une importante politique de sensibilisation des employeurs, pour que ces derniers embauchent des réservistes et leur octroient les congés nécessaires.

#### 1) L'organisation de la réserve militaire

**La réserve se compose de quatre éléments.** Les trois premiers, c'est-à-dire **la première réserve, les instructeurs de cadets et les *rangers*** jouent un rôle actif et ne réunissent que des volontaires. Le quatrième, **la réserve supplémentaire**, est mobilisable seulement en cas d'urgence.

À l'intérieur des différentes composantes de la force de réserve, sauf dans la réserve supplémentaire, on distingue **trois classes de service**, qui dépendent de la durée annuelle des activités militaires des intéressés et qui déterminent les rémunérations.

*a) La première réserve*

**Lorsqu'ils s'enrôlent, les membres de la première réserve s'engagent à répondre à tout ordre de mobilisation ou d'instruction.**

**En pratique cependant, toutes les activités militaires des membres de la première réserve sont volontaires, aussi bien l'instruction que les autres activités.** En effet, le dernier rappel obligatoire remonte à 1939 et il n'a jamais été fait usage de la disposition législative selon laquelle le gouvernement peut obliger les réservistes à suivre chaque année quinze ou soixante jours d'instruction selon que les intéressés sont réservistes à temps plein ou à temps partiel.

Conformément au **principe d'égalité d'accès à l'emploi**, les réservistes sont recrutés par concours. Ils doivent suivre l'instruction élémentaire, d'une durée de dix à quatorze semaines, puis la formation correspondant au métier pour lequel ils ont été engagés.

La limite d'âge inférieure pour entrer dans la réserve est fixée à seize ou dix-huit ans selon les armes, tandis que la limite d'âge supérieure est de l'ordre de cinquante ans : elle n'est pas toujours formellement exprimée, mais l'intéressé doit disposer d'un nombre d'années suffisant pour servir dans la réserve avant d'atteindre l'âge de la retraite obligatoire, fixé à soixante ans. **La plupart des réservistes restent dans la réserve pendant toute leur vie adulte, jusqu'à l'âge de la retraite obligatoire.**

Les réservistes peuvent servir selon un engagement de **durée indéterminée**, mais ils peuvent également se porter volontaires pour servir à temps plein pendant une **période déterminée**.

**En temps de paix, les membres de la première réserve ont surtout des obligations d'entraînement**, en général à raison d'une soirée par semaine et d'une fin de semaine par mois. Ils ne peuvent pas servir dans un contexte opérationnel sans s'être portés explicitement volontaires pour une telle mission, que celle-ci ait lieu à l'extérieur ou l'intérieur des frontières. Ainsi, certains éléments ou certaines unités de la première réserve participent à des actions militaires de maintien de la paix à l'étranger ou à des opérations de sauvetage à l'intérieur des frontières. Au cours des dernières années, des réservistes canadiens ont été déployés en Afghanistan, en Bosnie, en Croatie et en Haïti. Les réservistes représentent habituellement environ 10 % des effectifs militaires envoyés à l'étranger. Des réservistes apportent également leur concours pour faire face à des situations d'urgence, comme des intempéries exceptionnelles. De même, à

l'occasion du passage à l'an 2000, des milliers de réservistes attendaient un ordre de mobilisation.

*b) Les instructeurs de cadets*

Ce cadre rassemble quelque 6 000 officiers qui encadrent et entraînent un ou deux soirs par semaine pendant l'année scolaire les cadets, âgés de douze à dix-huit ans.

*c) Les rangers*

Les *rangers*, au nombre d'environ 3 200, assurent une **présence militaire dans les régions isolées fort peu peuplées** (régions septentrionales, côtières, etc.). Ils remplissent leur mission (essentiellement surveillance) en même temps qu'ils exercent leurs activités professionnelles habituelles et n'ont aucune obligation d'entraînement.

*d) La réserve supplémentaire*

Elle réunit non seulement d'anciens membres de la force régulière et de la première réserve, mais aussi des personnes sans expérience militaire possédant des compétences appréciées par l'armée. L'âge maximal des membres de la réserve supplémentaire est de soixante-cinq ans.

En temps normal, les membres de la réserve supplémentaire ne sont tenus à aucune obligation. Ils n'ont en particulier **aucune obligation d'entraînement**. Ils pourraient être rappelés en cas d'urgence.

*e) Les trois classes de service*

Dans la première réserve, chez les instructeurs de cadets et chez les *rangers*, on distingue **trois classes de réservistes** : A, B et C.

La **classe A** regroupe les réservistes travaillant occasionnellement (au maximum douze jours consécutifs) ou à temps partiel pour l'armée, ce qui correspond au cas le plus fréquent.

La **classe B** comprend les réservistes qui assument chaque année pendant au moins treize jours consécutifs des fonctions à temps plein ne s'inscrivant pas dans des opérations militaires. C'est le cas des instructeurs, ainsi que des réservistes qui assument des tâches de nature temporaire, qui ne sont pas réalisées par un membre de la force régulière.

La **classe C** rassemble les réservistes affectés à une opération régulière ou à une opération ponctuelle (comme le secours aux sinistrés), que ces opérations se déroulent ou non à l'étranger. Ils reçoivent une affectation d'une durée de plus de 90 jours.

## 2) Le statut des réservistes

### a) La rémunération

Les réservistes sont payés en fonction de leur grade, de leur spécialisation et de leur nombre d'années de service. La rémunération des membres des **classes A et B s'élève à 85 % de celle des militaires de la force régulière de même grade**. Les réservistes embauchés en **classe C touchent la même solde que les membres de la force régulière**. Pour toute journée d'au moins six heures, ils perçoivent la solde d'une journée complète.

Le **Conseil de liaison des forces canadiennes (CLFC)**, organisme consultatif composé d'une douzaine de représentants du monde des affaires et chargé d'« *améliorer la disponibilité des membres de la première réserve à l'entraînement et aux opérations militaires* », **encourage les employeurs à couvrir la différence entre la solde de réserviste et le salaire civil**.

### b) La garantie du maintien de l'emploi civil

**Le maintien de l'emploi n'est pas garanti par la loi**, mais le CLFC, qui milite pour obtenir le soutien actif des employeurs aux activités militaires de leurs salariés, s'efforce de l'obtenir.

### c) La protection sociale

Les réservistes restent couverts par leur régime habituel de protection sociale, à moins d'être engagés à temps plein pour des périodes de plus de 180 jours.

Les réservistes n'ont pas droit à une pension de retraite au titre de leurs activités dans la réserve, mais à une **indemnité de départ**, l'allocation de retraite de la force de réserve, qui est versée en reconnaissance d'un service de longue durée dans la première réserve. En général, un réserviste qui a effectué au moins vingt années de service continu a droit à une indemnité égale à sept jours de solde par année de service. Ceux dont l'ancienneté est comprise entre dix et dix-neuf ans perçoivent 3,5 jours de solde par année de service, mais aucune allocation n'est attribuée pour des durées de service inférieures à dix ans.

**La création d'un régime de retraite pour les membres de la réserve est à l'étude depuis plusieurs années**. Une réforme de la loi sur la pension de retraite des forces canadiennes, applicable aux réservistes, devrait aboutir en 2005, avec effet rétroactif à partir de 1999. Les réservistes bénéficieraient alors du même régime que les militaires professionnels : la pension de retraite dépendrait de l'emploi à temps plein ou à temps partiel, et non de la participation à la force régulière ou à la réserve.

### 3) Les relations entre l'armée et les employeurs

#### *a) Le droit d'absence des réservistes*

**L'employeur n'est pas obligé de donner des congés pour les activités entreprises volontairement** (périodes de formation, cours, opérations de sauvetage, missions internationales), mais il doit le faire si le réserviste est envoyé en service actif à la suite d'un décret de mobilisation.

**La reconnaissance législative d'un droit d'absence a été envisagée** – notamment par la Commission spéciale pour la restructuration des réserves, qui avait émis de nombreuses propositions de réforme en 1995 – **et repoussée** pour deux raisons : à cause de la diversité des règles due à l'existence des codes provinciaux du travail, mais aussi **pour éviter toute discrimination à l'embauche et dans le travail.**

Le réserviste doit donc consacrer une partie de ses congés à ses activités militaires ou négocier avec son employeur afin de se libérer. En pratique, l'instruction individuelle et l'instruction collective de base ont lieu de septembre à juin le soir et en fin de semaine, tandis que l'instruction collective au niveau de l'unité et les cours de spécialisation se déroulent pendant l'été. De plus, ces diverses activités se déroulent généralement sous forme de cycles de deux semaines.

De plus, **de nombreuses entreprises ont une politique de congés militaires** et accordent deux semaines de congé sans solde aux salariés réservistes. En cas de difficulté, les réservistes peuvent prendre contact avec les officiers de liaison représentant le CLFC dans leur province.

Pour encourager les employeurs du secteur privé à adopter des mesures similaires, le ministre chargé de la fonction publique et celui de la défense ont signé en mai 2004 un accord exprimant l'engagement du gouvernement fédéral à accorder aux salariés de la fonction publique des congés pour accomplir leurs obligations militaires.

#### *b) Le partenariat entre l'armée et les employeurs*

Par l'intermédiaire du CFLC, le ministère de la défense fait de nombreux efforts pour sensibiliser les employeurs aux avantages de la formation militaire à la fois pour les entreprises et pour les salariés réservistes en insistant sur la faiblesse du prix à payer en échange de ces avantages.

Le CLFC encourage donc les employeurs à signer une « **déclaration d'appui à la force de réserve** », par laquelle ils affirment publiquement leur soutien et s'engagent à démontrer leur compréhension générale, voire à

considérer favorablement les demandes de congé des salariés réservistes. Le CLFC diffuse la liste des entreprises qui ont signé un tel document.

La déclaration d'appui à la force de réserve se présente ainsi :

<b>DÉCLARATION D'APPUI À LA FORCE DE RÉSERVE</b>	
En complétant la déclaration d'appui qui suit, vous démontrez que votre organisation reconnaît le rôle vital que jouent les réservistes dans le programme de la Défense nationale, leurs localités, leur emploi civil.	
	<b>OUI    NON</b>
<b>1. Oui. Cette organisation appuie la Force de réserve .....</b>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
<b>2. Cette organisation considérera sympathiquement et favorablement l'octroi de congés comme suit :</b>	
a. Congé annuel aux fins d'entraînement ou de service, conformément à la politique, aux lignes directrices et/ou aux conventions collectives de la société, comme suit :	
Deux semaines avec solde (i.e., la différence entre soldes militaire et civile), ou .....	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Deux semaines sans solde .....	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
b. Congé additionnel, conformément à la politique, aux lignes directrices et/ou aux conventions collectives de la société, comme suit :	
Entraînement et cours supplémentaires .....	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Congé spécial jusqu'à 12 mois pour missions opérationnelles (par exemple, maintien de la paix ou intérieure).....	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
<b>3. Le nom et la localité de notre entreprise peuvent être publiés avec une liste d'employeurs qui appuient la Force de réserve .....</b>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
<b>4. Signature _____</b>	<b>Date _____</b>

Pour atteindre son objectif général, le **CLFC dispose de sept programmes visant à développer les rapports entre les employeurs civils et les réservistes**. Ainsi, le programme FORCE (Formation par les réservistes de chefs d'entreprise) donne aux employeurs l'occasion d'occuper des fonctions de réservistes pendant une semaine, tandis que le programme d'aide pour l'emploi des réservistes encourage l'embauche de réservistes, en favorisant la communication entre les employeurs et les unités de réserve. Par ailleurs, les entreprises les plus coopérantes sont distinguées par des prix, attribués tant au niveau national qu'au niveau provincial.

Localement, le CFLC est relayé par des **comités provinciaux** et par des **officiers de liaison** provinciaux.

Le CFLC recommande que le commandant de chaque unité de réserve nomme un représentant de l'appui des employeurs au sein de son unité.

Pour sensibiliser la population, le ministre de la défense choisit chaque année un jour pendant lequel les réservistes sont incités à porter leur uniforme sur leur lieu de travail : c'est la **journée des réservistes en uniforme**.

Malgré ces efforts, les réservistes sont souvent des étudiants ou des personnes sans emploi.





## LA RÉSERVE MILITAIRE

### *ÉTATS-UNIS*

En mettant fin à la conscription dans les années 1970, les États-Unis ont fait le choix de **forces armées uniquement composées de volontaires, militaires de carrière ou réservistes.**

Depuis la fin de la guerre du Vietnam et l'apparition du concept de « force totale », la réserve joue un rôle important au sein des forces armées. À la fin de la guerre froide, le recours à la réserve a encore augmenté du fait de la réduction du budget militaire et de la diminution de l'effectif des forces armées professionnelles, alors même que les États-Unis s'engageaient dans des opérations extérieures. Actuellement, les membres de « la réserve disponible » représentent presque la moitié du potentiel militaire.

**La loi de 1994, plusieurs fois amendée, relative à l'emploi et au droit à la réintégration professionnelle des personnels en uniforme, dite loi USERRA, qui fait l'objet du titre 38 du code fédéral, offre un statut protecteur aux réservistes.**

Depuis 1972, **une agence auprès du ministre délégué aux affaires de la réserve est chargée de promouvoir la coopération entre les réservistes et les employeurs civils.**

## 1) L'organisation de la réserve militaire

Les réservistes peuvent servir non seulement dans les différentes armes, mais aussi dans la garde nationale (1) ou chez les garde-côtes. Ces deux dernières catégories ne sont toutefois pas prises en compte dans la présente étude.

**La réserve militaire est formée de trois composantes : la réserve disponible, la réserve en attente et la réserve retraitée**, chacune de ces composantes se divisant en plusieurs groupes, qui eux-mêmes se subdivisent. La présentation qui suit se limite aux principaux groupes.

En dehors des périodes où ils sont intégrés aux forces armées, les réservistes peuvent avoir différents statuts. On distingue principalement **les réservistes opérationnels et les réservistes non opérationnels**. La plupart des réservistes sont opérationnels. À ce titre, ils suivent des entraînements, payés ou non, qui donnent droit à des points de retraite et qui sont pris en compte pour l'avancement. En revanche, les réservistes non opérationnels ne peuvent pas participer à de tels entraînements.

En application de l'article 12301 du titre du 10 du code fédéral, si le Congrès déclare l'état de guerre ou l'état d'urgence, le Président peut ordonner la mobilisation de tous les réservistes pendant toute la durée de la guerre ou de l'état d'urgence, ainsi que pendant les six mois qui suivent.

### *a) La réserve disponible*

Elle est constituée des réservistes qui sont **susceptibles d'être appelés en service actif pour renforcer l'armée régulière en cas de besoin**, c'est-à-dire non seulement lorsque l'article 12301 du titre du 10 du code fédéral est mis en œuvre, mais aussi dans les situations où le Président recourt aux articles 12302 ou 12304.

L'article 12302 énonce que si le Président déclare **l'état d'urgence**, il peut ordonner la mobilisation d'un contingent de membres de la réserve disponible pouvant atteindre 1 000 000 hommes pour une période ne dépassant pas 24 mois. Dans sa déclaration de l'état d'urgence du 14 septembre 2001 consécutive aux attaques terroristes, le Président a annoncé le recours à cet article, qui justifie l'envoi de réservistes en Irak.

En application de l'article 12304, le Président peut, **sans avoir à déclarer l'état d'urgence**, ordonner la mobilisation d'un contingent de membres de la réserve disponible pouvant atteindre 200 000 hommes pour une durée ne dépassant pas 270 jours, pour toute mission opérationnelle. Cette disposition a été utilisée pour les opérations menées en Bosnie et au Kosovo.

*(1) Il y a une garde nationale dans chaque État. Elle est composée de civils qui servent l'intérêt collectif à temps partiel. En temps de paix, le gouverneur peut réquisitionner la garde nationale en cas d'urgence, notamment à la suite de graves intempéries. Le Président des États-Unis peut également mobiliser la garde nationale pour qu'elle remplisse une mission fédérale : ce fut le cas pour les opérations de maintien de la paix en Bosnie et au Kosovo.*

La réserve disponible se divise en **deux groupes** : la réserve sélectionnée, mobilisable en priorité, et la réserve disponible individuelle.

- La réserve sélectionnée

Elle est constituée d'individus et d'unités considérés comme essentiels pour remplir les missions de « la première heure » lorsque l'intervention des forces armées est nécessaire. Forte d'environ 900 000 hommes, elle est la **première réserve sollicitée**. Les membres de la réserve sélectionnée ont un statut opérationnel et sont **mobilisables en 24 heures**. Ils sont liés à l'armée par des contrats particuliers de « réservistes sélectionnés ». Ces contrats, d'une grande diversité, ont une durée maximale de cinq ans et sont renouvelables. Pour être envoyés hors du territoire national, ces réservistes doivent avoir achevé leur entraînement.

**La réserve sélectionnée se subdivise en trois sous-ensembles.**

Les unités de la réserve sélectionnée sont composées de réservistes qui s'entraînent avec leur unité : chaque année, ils doivent accomplir au moins 48 périodes d'instruction, ainsi qu'un entraînement d'au moins quatorze jours. Elles comprennent aussi la plupart des réservistes en formation.

Les renforts individuels sont destinés à jouer un rôle précis. Chaque année, ils doivent accomplir un nombre de périodes d'instruction fixé par le ministère de la défense dans la limite de 48, ainsi qu'un entraînement de douze à quatorze jours.

Les réservistes chargés d'organiser, de recruter, d'instruire et d'entraîner la réserve font également partie de la réserve sélectionnée.

Certains civils qui apportent un soutien à plein temps aux unités de réserve dans le domaine de la gestion, de l'entraînement et de la maintenance sont employés comme techniciens militaires dans la réserve sélectionnée.

- La réserve disponible individuelle

Elle compte environ 300 000 personnes :

- des individus qui ont été entraînés, parce qu'ils ont servi préalablement dans l'armée régulière ou dans la réserve sélectionnée, qui sont encore soumis à des obligations militaires et qui ont un statut opérationnel, bien qu'ils ne s'entraînent pas régulièrement, leur entraînement annuel ne pouvant du reste pas excéder trente jours ;

- des individus qui participent à des programmes de formation d'officier ou dans le domaine de la santé militaire, la durée minimale de l'entraînement annuel étant en général prévue par le programme (à titre indicatif,

elle est de 45 jours pour ceux qui suivent une formation dans le domaine de la santé) ;

– des individus qui se sont portés volontaires pour être mobilisés en application de l'article 12304 du titre 10 du code fédéral, mais qui ne peuvent rester dans cette catégorie que 48 mois après la fin de leur service actif.

*b) La réserve en attente*

Elle comprend des **individus qui ont suivi un entraînement régulier dans le passé et qui peuvent être mobilisés en cas de nécessité, notamment pour satisfaire des besoins en personnels ayant des qualifications techniques spécifiques**. Ils n'appartiennent à aucune unité de réserve et n'ont **pas d'obligation d'entraînement**.

La réserve en attente se subdivise en deux listes : la première regroupe environ 3 000 réservistes opérationnels, qui s'entraînent à titre volontaire, et la seconde quelque 20 000 réservistes non opérationnels.

- Les réservistes opérationnels en attente

Il s'agit :

– de membres de la réserve sélectionnée qui connaissent des difficultés temporaires ;

– de réservistes qui ne se sont pas acquittés de la totalité de leurs obligations militaires ;

– de réservistes maintenus en statut opérationnel parce qu'ils ont accompli entre 18 et 20 années de service ;

– de certains membres du Congrès et de certains personnels désignés par leur employeur comme « employés civils clés ».

En application de l'article 12301 du titre 10 du code fédéral, le Président peut ordonner la mobilisation des réservistes opérationnels en attente pendant la durée de la guerre ou de l'état d'urgence, ainsi que pendant les six mois qui suivent.

- Les réservistes non opérationnels en attente

Ce groupe se compose de :

– volontaires qui ne peuvent plus participer activement à la réserve ;

– personnes ayant des qualifications particulières susceptibles d'être utilisées dans le futur ;

– personnes ayant accompli vingt ans de service et qui ont une incapacité reconnue de moins de 30 %, qui attendent de percevoir leur pension de retraite à l'âge de soixante ans.

Les réservistes non opérationnels en attente ne peuvent être mobilisés que si le ministre compétent constate que les réservistes opérationnels immédiatement disponibles (dans la réserve disponible et parmi les réservistes opérationnels en attente) sont en nombre insuffisant.

*c) La réserve retraitée*

Elle est composée de :

– réservistes qui reçoivent une pension pour services effectués dans la réserve, dans le cadre de missions opérationnelles ou d'exercices ;

– réservistes qui ne peuvent faire valoir leurs droits à la retraite parce qu'ils n'ont pas atteint l'âge de soixante ans, mais qui n'ont pas demandé à quitter la réserve.

Les membres de la réserve retraitée n'ont pas d'obligation d'entraînement. Comme les membres non opérationnels de la réserve en attente, ils ne peuvent être mobilisés que si le ministre compétent constate qu'il n'y a pas assez de réservistes qualifiés immédiatement disponibles dans les autres réserves.

## **2) Le statut des réservistes volontaires**

*a) La rémunération*

**Pour chaque séance d'instruction durant au moins quatre heures, les réservistes reçoivent un trentième de la solde de base des militaires professionnels de grade et d'ancienneté équivalents.** Ils reçoivent également des primes liées par exemple à la maîtrise d'une langue étrangère, à des activités de plongée, à la responsabilité exercée, etc.

**Les réservistes qui sont en service actif reçoivent la même solde de base que leurs homologues professionnels, les mêmes primes, ainsi que des indemnités compensatoires non imposables similaires** (logement, coût de la vie, séparation familiale...).

Le 15 mars 2004, le ministère de la défense a remis au Congrès un rapport qui analyse les compensations financières offertes aux réservistes, y compris le système de retraite, dans le contexte d'une mobilisation importante des réserves disponibles. Il y constate notamment que la perte de revenu pouvant résulter de la différence entre la solde militaire et la rémunération civile concerne

peu de personnes et n'entame pas la motivation des réservistes. Le problème est donc présenté comme n'appelant pas de réforme dans un proche avenir.

*b) La garantie du maintien de l'emploi civil*

**La loi USERRA**, codifiée au titre 38 du code fédéral, donne aux réservistes une triple protection : ils bénéficient du droit à la réintégration professionnelle, ne peuvent pas être licenciés pendant les quelques mois qui suivent celle-ci, et toute discrimination fondée sur leur appartenance à la réserve est interdite.

• La garantie du maintien de l'emploi civil est prévue par les articles 4312(e) et 4343(a) du titre 38 du code fédéral : **les réservistes doivent être réemployés « promptement » par leur employeur.**

Après une **absence de moins de 31 jours**, le salarié réserviste peut faire valoir son droit en se présentant à son poste.

Dans les autres cas, il doit adresser une demande écrite à son employeur dans des délais qui varient selon la longueur de l'absence. Le poste dans lequel il est réintégré dépend également de celle-ci.

Pour une **absence d'une durée supérieure à 31 jours, mais inférieure ou égale à 90 jours**, le réserviste doit être réemployé :

– en priorité dans le poste qui lui aurait été confié s'il avait été présent de manière continue, à condition d'être qualifié pour cet emploi ou de pouvoir le devenir en suivant une formation aux frais de l'employeur ;

– subsidiairement, dans le poste qu'il occupait avant son départ ;

– à défaut, dans le poste le plus proche des deux postes précédents, mais en conservant l'ancienneté acquise avant son départ.

L'employeur n'a pas le droit de lui proposer d'autres postes, même équivalents en termes d'ancienneté, de paye et de statut.

Pour une **absence d'une durée de plus de 90 jours**, l'ordre de priorité est le suivant :

– le poste que l'intéressé aurait eu s'il avait été présent de manière continue, ou un poste de statut et de rémunération équivalents, à condition d'être qualifié pour cet emploi ou de pouvoir le devenir en suivant une formation aux frais de l'employeur ;

– le poste qu'il occupait avant son départ, ou un poste de statut équivalent, assorti de la même ancienneté et de la même rémunération ;

– le poste le plus proche des deux postes précédents, sans perte d’ancienneté.

- En outre, l’article 4316(c) du titre 38 du code fédéral **protège le réserviste d’un licenciement sans cause** (2) pendant un an après sa réintégration si son absence a été supérieure à 180 jours, et pendant six mois si son absence a été comprise entre 31 et 180 jours.

- Par ailleurs, en application de l’article 4311 du titre 38 du code fédéral, les **réservistes sont protégés contre toute discrimination liée à l’emploi** et contre les « sanctions déguisées ».

### *c) la protection sociale*

L’article 4317 du titre 38 du code fédéral prévoit la prolongation de la couverture par **l’assurance maladie** du réserviste et de sa famille, à la demande de l’intéressé. Celui-ci peut choisir de la prolonger pendant dix-huit mois après la date de son départ ainsi que pendant le délai au cours duquel il peut faire valoir son droit à réintégration professionnelle.

Pour l’année 2004, le Congrès a accordé, à titre temporaire, aux réservistes mobilisés pour une mission de plus de trente jours, ainsi qu’à leurs familles, la possibilité de bénéficier de l’assurance maladie des militaires professionnels.

S’agissant de **l’assurance vieillesse**, le réserviste réintégré doit, selon l’article 4318 du titre 38 du code fédéral, être traité comme s’il ne s’était pas absenté. L’employeur est tenu de payer la cotisation patronale correspondante, et le temps passé dans la réserve compte pour l’acquisition des droits liés à la retraite. Toutefois, le réserviste réintégré doit s’acquitter du paiement des cotisations salariales dans un délai maximal de cinq ans.

Par ailleurs, tout réserviste peut prétendre à la **retraite de la réserve**, dès lors qu’il a accompli vingt années de « bons et loyaux services », mais il doit attendre l’âge de soixante ans pour percevoir effectivement sa pension. Une année n’est validée que si l’intéressé a acquis pendant les douze mois en question un nombre minimum de 50 points. Les réservistes en service actif gagnent un point par jour, tandis que les autres acquièrent des points selon les activités auxquelles ils participent (exercices, instructions, entraînements, etc.), chacune d’elles étant créditée d’un ou deux points.

(2) *En règle générale, les employeurs peuvent librement licencier leur personnel. Les salariés bénéficient toutefois des dispositions fédérales qui interdisent les discriminations et protègent certaines catégories de salariés (syndicalistes, handicapés...), de la législation des États, des conventions collectives et de la jurisprudence, qui a dégagé de nombreux principes permettant de contester un licenciement sans cause.*

### 3) Les relations entre l'armée et les employeurs

#### a) *Le droit d'absence des réservistes*

Sauf circonstances exceptionnelles, **l'employeur est tenu d'autoriser le salarié réserviste à s'absenter, quelle que soit la cause de son absence, volontaire ou non** (périodes d'exercices, camp annuel, entraînement ou autre), dès lors que l'intéressé ou une autorité militaire l'a préalablement informé, oralement ou par écrit.

Toutefois, l'article 4312(c) du titre 38 du code fédéral précise que la durée cumulée des absences du salarié réserviste ne doit pas excéder cinq ans chez un même employeur. Certaines absences ne sont cependant pas comptabilisées. C'est notamment le cas des absences liées aux exercices d'entraînement, au camp annuel et aux périodes de mobilisation. Au-delà de la limite de cinq ans, le salarié réserviste perd son droit à s'absenter et à être réintégré.

Le salarié réserviste n'est pas tenu d'utiliser ses congés payés pour s'absenter, mais **l'employeur n'est pas tenu de le payer**. Certains employeurs accordent à leurs salariés réservistes un certain nombre de jours de congés militaires payés.

#### b) *Le partenariat entre l'armée et les employeurs*

Depuis 1972, une agence auprès du ministre délégué aux affaires de la réserve, le **Comité national pour le soutien des employeurs à la réserve et à la garde nationale**, (*Employment Support for the Guard and Reserve : ESGR*), est chargée de faciliter le recrutement des réservistes en favorisant la coopération et la compréhension entre ceux-ci et leurs employeurs civils et en facilitant la résolution des conflits.

L'ESGR a mis en place un réseau de **55 agences** réparties sur l'ensemble du territoire et dans lesquelles **4 500 volontaires** agissent localement en faveur du partenariat entre l'armée et les employeurs en mettant en œuvre les programmes élaborés au niveau national.

Des forums sont ainsi organisés dans lesquels les employeurs locaux, les commandants d'unités de réserve, les volontaires de l'ESGR, les responsables des collectivités locales se rencontrent pour nouer des relations et discuter des questions soulevées par l'emploi de réservistes.

Les employeurs sont également invités à se rendre sur des sites d'entraînement militaire, où ils peuvent voir les actions menées par les réservistes et ainsi mieux comprendre la mission de ces derniers.



Par ailleurs, l'ESGR délivre des certificats de **déclaration de soutien** : l'employeur qui s'engage à soutenir la réserve reçoit un document qu'il peut afficher dans son entreprise.

L'ESGR a également créé un programme de **récompenses**, destiné à apporter une certaine reconnaissance publique aux employeurs qui mettent en place des politiques du personnel favorables aux réservistes et qui sont reconnus comme tels par leurs employés réservistes. Il existe plusieurs types de récompenses en fonction de l'importance du soutien apporté à l'emploi des réservistes : le certificat de patriote, la récompense « Plus haut et plus loin », la récompense « Pro patria » et la récompense de la Liberté, la plus prestigieuse, remise chaque année par le ministre de la défense aux cinq employeurs les plus méritants au cours d'une cérémonie à Washington.

Depuis 1974, il existe un **service de médiation**. Son objet est de fournir aux employeurs et aux réservistes des informations, des conseils sur les problèmes auxquels ils sont confrontés, du fait notamment de l'application de la loi USERRA. Le service de médiation intervient essentiellement de manière informelle, et la plupart des questions soulevées devant lui n'entraînent pas de contentieux. Chaque agence locale dispose d'un ou plusieurs médiateurs, qui sont le plus souvent issus des milieux d'affaires.



## LA RÉSERVE MILITAIRE

### *LISTE DES PRINCIPAUX TEXTES ANALYSÉS*

- Document n° 1** Belgique – Loi du 16 mai 2001 portant statut des militaires du cadre de réserve des forces armées
- Document n° 2** Belgique – Arrêté royal du 3 mai 2003 relatif au statut des militaires du cadre de réserve des forces armées
- Document n° 3** Belgique – Convention conclue le 2 juin 2004 entre le ministère de la défense et l'Association professionnelle des entreprises de gardiennage
- Document n° 4** Espagne – Titre XIII de la loi 17/1999 du 18 mai 1999 sur le statut du personnel des forces armées, relatif aux réservistes (langue originale)
- Document n° 5** Espagne – Décret du ministre de la défense 1691/2003 du 12 décembre 2003 portant statut des réservistes volontaires (langue originale)
- Document n° 6** Pays-Bas – Loi de 1985 sur le personnel de réserve des forces armées (langue originale)
- Document n° 7** Royaume-Uni – Loi de 1996 sur les forces de réserve (langue originale)
- Document n° 8** États-Unis – Articles 4301 à 4333 du titre 38 du code fédéral, relatif au statut du réserviste (langue originale)

