

## **17 - LES ABSENCES LIEES AUX OBLIGATIONS DU SERVICE NATIONAL**

### **170 - Principe**

La loi n° 97-1019 du 28 octobre 1997 a institué la réforme du service national.

L'appel sous les drapeaux n'est maintenu qu'à titre transitoire, jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2003, pour les personnes nées avant le 1<sup>er</sup> janvier 1979.

Au terme de la loi n° 2000-242 du 14 mars 2000, l'appel obligatoire est suspendu au profit de l'accomplissement d'un volontariat civil par candidature spontanée, dont les objectifs et les missions sont fixés par l'article L. 122-4 du livre 1<sup>er</sup> du code du service national.

L'appel sous les drapeaux est en conséquence suspendu pour tous les Français nés après le 31 décembre 1978.

### **171 - Suspension du contrat de travail des salariés sous les drapeaux**

Jusqu'à présent, le contrat de travail à durée déterminée ou à durée indéterminée d'un salarié appelé sous les drapeaux était rompu sans qu'il puisse prétendre à l'indemnité de licenciement.

Toutefois, à l'issue du Service National, le salarié bénéficiait d'un droit à réintégration ou à défaut, dans le cas d'une suppression de l'emploi précédemment occupé par exemple, d'une priorité de réembauchage pendant un an. Ce régime est intégralement maintenu pour tous ceux qui ont quitté La Poste avant le 10 Novembre 1997.

En revanche et en application de la loi précitée ci-dessus, le contrat de travail du salarié ou de l'apprenti appelé à accomplir son Service national depuis le 10 novembre 1997 est **suspendu et non plus résilié** (code du travail, article L.122-18, al.1 et 2).

### **172 - Réintégration de droit dans l'entreprise**

Avant son départ au Service National, le service gestionnaire remet à l'agent appelé sous les drapeaux une lettre contre décharge ou envoyée en LR - AR l'informant des obligations qu'il doit respecter s'il souhaite être réemployé (voir annexe à l'article 17 au présent article). Si le remplacement du jeune s'avère nécessaire, il peut être conclu un CDD à terme précis ou imprécis.

Dès qu'il a connaissance de la date de sa libération et au plus tard dans le mois suivant celle-ci, le salarié qui désire reprendre l'emploi qu'il occupait au moment où il a été appelé au Service National doit en avvertir son service gestionnaire par lettre recommandée avec avis de réception (article L 122-18). La réintégration dans l'entreprise étant de droit, elle doit avoir lieu dans le mois suivant la date à laquelle La Poste a été avisée par le salarié de son intention de reprendre son emploi.

Avant de réintégrer La Poste, c'est à dire au cours du mois ci-dessus précité, le salarié doit passer une visite médicale de reprise. Si la réintégration intervient avant la visite médicale, celle-ci devra avoir lieu dans les huit jours qui suivent la reprise.

Le salarié reprend l'emploi occupé avant son départ ou un emploi équivalent si ce dernier n'est plus disponible et bénéficie de tous les avantages acquis avant son départ (salaire, ancienneté...). Toutefois et jusqu'à sa réintégration, le temps de son absence au Service National n'est pas pris en compte pour le calcul de l'ancienneté.

Lorsque le réemploi dans le poste précédent ne peut se faire qu'au prix de certaines modifications, celles-ci ne doivent pas modifier de manière substantielle le contrat de travail du salarié.

L'inobservation par La Poste de son obligation de réemploi peut donner lieu à l'attribution de dommages-intérêts au salarié.

### **173 - Licenciement en cas de non réemploi à l'issue du Service National**

Cf. chapitre 8 § 113 du présent Recueil.

## **174 - Cas du salarié qui ne se manifeste pas à sa libération**

La réintégration du salarié étant de droit à l'issue du Service National, il est indispensable que le service gestionnaire s'informe de la situation ou des intentions d'un jeune qui ne s'est pas manifesté à la date prévue de sa libération.

Par conséquent, dès le lendemain de la date prévue de sa libération, le service gestionnaire envoie au jeune une première lettre de mise en demeure de reprendre son emploi ou de justifier de son absence (voir annexe à l'article 17 dans les annexes au présent article 1).

Une seconde lettre lui est envoyée à l'issue du mois de la date présumée de sa libération si la première est restée sans réponse. Cette lettre informe l'agent qu'il doit se manifester dans les huit jours et qu'il est placé dans le même temps en absence irrégulière (voir annexe à l'article 17 dans les annexes au présent article 1).

Si cette seconde lettre demeure également sans réponse, une procédure de licenciement pour faute est engagée sans délai.

La date de début de l'absence irrégulière correspond au 1er jour du deuxième mois qui suit sa libération dans la mesure où "le jeune doit demander sa réintégration lorsqu'il connaît la date de sa libération et au plus tard dans le mois suivant celle-ci" (Code du travail art. L 122-18).

Si la libération de l'agent a été retardée, la date de début de l'absence irrégulière est prorogée d'autant. Si ce retard n'a pas été porté à la connaissance des services dans le délai requis (dans le mois qui suit la libération) mais alors que la procédure disciplinaire est engagée, celle-ci devient caduque.

## **175 - Interdiction de licencier un salarié appelé au Service National.**

Cf. chapitre 8 § 113 du présent Recueil.

## **176 - Report supplémentaire d'incorporation en faveur du titulaire d'un CDI**

La loi prévoit que les jeunes gens titulaires d'un contrat de droit privé à durée indéterminée, conclu au moins trois mois avant la date d'expiration de leur report initial d'incorporation pourront bénéficier, sur leur demande, d'un report supplémentaire d'une durée de deux ans qui pourra être prolongée. Les intéressés qui désirent obtenir ce report supplémentaire d'incorporation devront envoyer une demande datée et signée sur papier libre, au bureau du Service National dont ils relèvent et au plus tard trois mois avant la date d'expiration du report dont ils bénéficient.

Une copie certifiée conforme du contrat de travail doit être jointe à la demande, ainsi que toute pièce de nature à permettre à la commission régionale visée ci-après d'établir que leur incorporation aurait pour conséquence de compromettre leur insertion ou la réalisation de leur première expérience professionnelle.

Une commission régionale indépendante, dont le rôle a été défini par un décret n° 98-180 du 17 mars 1998, apprécie la demande de report par rapport à la situation des intéressés au jour de l'examen de leur dossier. Elle entend les jeunes gens qui le demandent, éventuellement leur représentant légal, le maire de la commune de leur domicile ou son délégué, avant de statuer sur l'attribution des reports et de leurs durées.

Ces dispositions relatives au report ne concernent pas encore les bénéficiaires de contrats à durée déterminée pour lesquels ces mesures entreront en vigueur au plus tard le 1er janvier 1999. Elles feront l'objet de précisions ultérieures.

## **177 - Report d'incorporation des salariés en CDD**

Les jeunes titulaires d'un contrat de travail de droit privé susceptibles d'être appelés sous les drapeaux bénéficient d'un report d'incorporation. Ce report est octroyé lorsque l'incorporation immédiate a pour conséquence de compromettre leur insertion professionnelle ou la réalisation d'une première expérience professionnelle.

Cette mesure, applicable pour les titulaires de contrat à durée indéterminée depuis le 19 mars 1998 (C. sert. nat., livre II, art. R.9), vient d'entrer en vigueur pour les titulaires de contrat à durée déterminée.

Ainsi, à compter du 1er décembre 1998, les salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée d'une durée au moins égale à six mois peuvent demander un report d'incorporation jusqu'au terme de leur contrat (dans la limite de deux ans).

A titre de rappel, cette demande devra être présentée, trois mois avant le terme du report initial, au bureau du service national dont relève le salarié avec les pièces justificatives.

### **178 - Autorisation spéciale d'absence pour l'appel de préparation à la défense (APD)**

Dans le cadre du Service National Universel, la loi du 28 octobre 1997 prévoit l'institution de la journée d'appel de préparation à la défense (C. serv. nat. art. L. 114-1 nouveau). Sont concernés dans un premier temps les garçons nés depuis le 1er janvier 1979 et par la suite les jeunes filles nées après le 31 décembre 1982.

Le salarié ou l'apprenti bénéficiera d'une autorisation spéciale d'absence d'un jour. Cette absence sera assimilée à une période de travail effectif et n'entraînera pas de réduction de rémunération.

Sa mise en oeuvre est prévue à partir du 2ème semestre 1998 et ses modalités d'application feront l'objet d'informations complémentaires.

### **179 - Contrôle interne - Risques majeurs**

L'ensemble des processus relatifs à cette circulaire s'intègre dans les dispositions du contrôle interne à La Poste pour la gestion des ACO et consigné notamment dans les guides de contrôle interne.

Les processus de contrôle interne sont sous la responsabilité des autorités hiérarchiques compétentes.

Les services gestionnaires doivent porter une attention toute particulière sur les risques suivants :

- La réintégration du salarié à l'issue du Service National est de droit. Dès lors, si son absence fait l'objet d'un remplacement, un CDD doit être conclu pour couvrir cette période. Ainsi, le jeune retrouvera son poste dès son retour.
- Préalablement à sa réintégration, le jeune doit passer une visite médicale au cours de laquelle son aptitude à la reprise des fonctions qu'il exerçait avant son départ sera vérifiée.
- En cas de licenciement pour faute ou pour suppression de poste, la procédure prévue pour chacun de ces licenciements doit être respectée en tous points afin d'éviter un contentieux.

## **18 - REGLES APPLICABLES EN MATIERE DE VOLONTARIATS CIVILS DANS LA RESERVE**

### **181 - Principe**

La loi n° 97-1019 du 28 octobre 1997 a institué la réforme du service national.

L'appel sous les drapeaux n'est maintenu qu'à titre transitoire, jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2003, pour les personnes nées avant le 1<sup>er</sup> janvier 1979.

Au terme de la loi n° 2000-242 du 14 mars 2000, l'appel obligatoire est suspendu au profit de l'accomplissement d'un volontariat civil par candidature spontanée, dont les objectifs et les missions sont fixés par l'article L. 122-4 du livre 1<sup>er</sup> du code du service national.

L'appel sous les drapeaux est en conséquence suspendu pour tous les Français nés après le 31 décembre 1978.

## 182 - Champ d'application

### A - Population concernée

L'article L. 122-1 du code du service national dispose que les Françaises et Français, les ressortissantes et ressortissants des Etats membres de l'Union européenne, âgés de plus de 18 ans et de moins de 28 ans à la date de dépôt de leur candidature, peuvent postuler à un volontariat civil.

Les agents de sexe masculin nés après le 31 décembre 1978, et les agents de sexe féminin nées après le 31 décembre 1982, ainsi que ceux est celles qui sont rattaché(e)s aux mêmes années, de recensement, sont concernés par ce dispositif.

### B - Modalités d'exercice

Sur le territoire national, le volontariat civil est accompli auprès d'une personne morale, à but non lucratif, autre que l'Etat, et, pour des activités agréées par le ministre compétent. A l'étranger, ce service peut être effectué auprès de toute personne morale.

*Aux termes de l'article L. 122-4 du code du service national : "les volontaires civils participent dans le domaine de la prévention, de la sécurité et de la défense civiles aux missions de protection des personnes, des biens et de l'environnement. Dans le domaine de la cohésion sociale et de la solidarité, ils participent à des missions d'intérêt général".*

Toutefois, à l'étranger, et dans les départements, territoires, et collectivités d'Outre-Mer et en Nouvelle-Calédonie, le volontariat civil peut être aussi accompli dans un service de l'Etat.

### C - Conditions d'exercice

Le volontariat civil est une activité à temps plein incompatible avec une autre activité rémunérée publique ou privée.

L'engagement de volontariat civil est conclu pour une durée de 6 à 24 mois, et, doit être accompli auprès d'un seul organisme ou collectivité. Il peut être prorogé une fois sans que sa durée totale excède 24 mois. Son accomplissement ne peut être fractionné.

## 183 - Conséquences sur les situations individuelles

L'exercice du volontariat civil a deux d'effets sur la situation individuelle du salarié :

### • Le contrat de travail

Le salarié qui effectue une période de volontariat civil voit son contrat suspendu, et non rompu, jusqu'au terme de l'accomplissement de son volontariat civil. A l'expiration de son volontariat et au plus tard dans le mois suivant la fin de celui-ci, le salarié reprend son emploi, ou un emploi équivalent, si ce dernier n'est plus disponible. Les avantages qu'il avait acquis au moment de son départ sont conservés (code du travail, art. L. 122-18, al. 1, 2 et 3). Toutefois et jusqu'à sa réintégration, le temps de son absence n'est pas pris en compte pour le calcul de l'ancienneté quant à sa rémunération.

A l'expiration de la période de volontariat civil, si la réintégration du salarié s'avère impossible (suppression de poste), La Poste doit respecter les diverses procédures prévues aux articles 66, 67, 68 de la convention commune.

### • La retraite

"Le temps de service accompli au titre du volontariat civil d'une durée au moins égale à six mois est assimilé à une période d'assurance pour l'ouverture et le calcul des droits à retraite dans le premier régime d'assurance vieillesse de base auquel le volontaire est affilié à titre obligatoire postérieurement à son volontariat".

## **19 - L'ACTIVITE DANS LA RESERVE MILITAIRE**

*BRH 2001 RH 56  
du 06.11.01  
§ 21*

### **191 - La réserve opérationnelle et la réserve citoyenne**

La loi du 22 octobre 1999, portant organisation de la réserve militaire et du service de défense, institue la réserve opérationnelle et la réserve citoyenne, et règle leurs incidences sur les situations professionnelles individuelles.

#### **A - La réserve opérationnelle**

Elle est constituée notamment :

- de volontaires ayant souscrit un engagement pour une durée de 1 à 5 ans renouvelables en vue :
  - de recevoir une formation ou de suivre un entraînement,
  - d'apporter un renfort temporaire aux forces armées,
  - de dispenser un enseignement de défense.
- d'anciens militaires de carrière et de personnes, qui ont accompli un volontariat dans les armées, dans la limite de cinq années à compter de la fin de leur lien avec le service.

Les anciens militaires peuvent être convoqués par l'autorité militaire, pour une durée qui ne peut excéder cinq jours par année civile sur cinq ans, afin de voir contrôler leur aptitude.

#### **B - La réserve citoyenne**

Elle est composée de volontaires agréés par l'autorité militaire, qui n'ont pas reçu d'affectation dans la réserve opérationnelle, ainsi que d'anciens militaires soumis à l'obligation de disponibilité et non affectés dans la réserve opérationnelle.

Peuvent également être versés dans la réserve citoyenne, sur leur demande, les volontaires ayant servi dans la réserve opérationnelle au terme de leur engagement, ainsi que les anciens militaires au terme de la période d'obligation de disponibilité suivant la fin de leur lien avec le service.

#### **C - Dispositions sociales communes à la réserve opérationnelle et à la réserve citoyenne**

Un réserviste ne peut être licencié, déclassé ou sanctionné en raison des absences résultant de l'exercice d'activités au titre de l'engagement dans la réserve. Son contrat de travail est suspendu, et non rompu, pendant la période d'accomplissement de son activité dans la réserve, toutefois, cette période est considérée comme une période de travail effectif pour les avantages légaux et conventionnels en matière d'ancienneté, d'avancement, de congés payés et de droits aux prestations sociales.

*BRH 2001 RH 56  
du 06.11.01  
§ 221 et 222*

### **192 - Dispositions spécifiques à la réserve opérationnelle et ses conséquences sur les situations individuelles**

#### **A - Mise en œuvre de l'engagement à servir**

Les volontaires, pendant la durée de validité de leur engagement (au maximum trente jours par année civile), ainsi que les anciens militaires de carrière, sont soumis à une obligation de disponibilité auprès des forces armées. Par conséquent, ils sont susceptibles d'être convoqués à tout moment, et tenus de donner suite à l'appel reçu, en rejoignant leur affectation, au lieu et dans les conditions qui leur sont assignées.

La durée des activités à accomplir au titre de l'engagement à servir dans la réserve opérationnelle est arrêtée conjointement par l'autorité militaire d'emploi et le réserviste.

Les conditions de participation à la réserve opérationnelle sont les suivantes :

- toute personne ayant souscrit un engagement à servir dans la réserve opérationnelle bénéficie d'une autorisation d'absence de cinq jours ouvrés par année civile au titre de ses activités dans la réserve. A ce titre, une demande doit être présentée par écrit à l'employeur un mois au moins à l'avance, en indiquant la date et la durée de l'absence envisagée (code du travail, art. L. 122-24-9).
- au-delà de cinq jours par année civile, le réserviste est tenu de requérir l'accord de son employeur par écrit deux mois avant la date fixée pour son départ. Dans sa demande, il doit préciser la date de son départ et la durée de la période qu'il souhaite accomplir. Si l'employeur oppose un refus, cette décision doit être motivée et notifiée par courrier à l'intéressé, et à l'autorité militaire, dans les quinze jours qui suivent la réception de la demande (code du travail, art. L. 22-24-10).

Deux cas de prolongation sont prévus :

- en cas de nécessité liée à l'emploi opérationnel des forces armées, les activités dans la réserve opérationnelle peuvent être prolongées par décision de l'autorité administrative, pour une durée qui ne peut excéder quatre-vingt-dix jours par année civile, après accord du réserviste et de l'employeur.
- pour l'encadrement de la préparation militaire et de la journée d'appel de préparation à la défense, les activités dans la réserve opérationnelle peuvent être prolongées, pour une durée maximale de trente jours, après accord de son employeur.

En tout état de cause, la durée des activités dans la réserve opérationnelle ne peut excéder cent vingt jours sur une période maximale de cinq années, sous réserve des dispositions relatives à la disponibilité.

### **B - Situation des salariés et conséquences sur le contrat en cours pendant l'une ou l'autre des périodes d'exercice de la réserve opérationnelle**

Le contrat de travail du salarié, exerçant une activité au titre de l'engagement dans la réserve opérationnelle, est suspendu pendant les périodes d'activité dans la réserve opérationnelle.

A l'issue de ces périodes, le salarié retrouve son emploi précédent.

Ces périodes sont considérées comme des périodes de travail effectif pour les avantages légaux et conventionnels en matière d'ancienneté, d'avancement, de congés payés et de droits prestations sociales (code du travail, art. L. 122-24-8), mais ne font l'objet d'aucune rémunération versée à ce titre durant leur exercice. En effet, le réserviste perçoit durant cette période une solde et des indemnités identiques à celles des militaires.