ASSEMBLÉE NATIONALE

17ème législature

Statut de réserviste et contrat de sécurisation professionnelle

Question écrite n° 2708

Texte de la question

M. Alexandre Allegret-Pilot interroge Mme la ministre du travail et de l'emploi sur le statut de réserviste et son articulation avec le bénéfice du contrat de sécurisation professionnelle (CSP). Le contrat de sécurisation professionnelle a pour objet l'organisation et le déroulement d'un parcours de retour à l'emploi. Ce parcours comprend des mesures d'accompagnement, notamment d'appui au projet professionnel, ainsi que des périodes de formation de travail. Le statut de réserviste permet de conjuguer vie professionnelle civile et engagement militaire tout en assurant à l'armée une force de travail flexible et réactive. Le contrat d'engagement à servir dans la réserve (ESR) est souscrit pour une durée de 1 à 5 ans renouvelable. Les réservistes opérationnels peuvent servir dans la limite de 60 jours par an. Cette limite peut être portée à 150 jours en cas de nécessité liée à l'emploi des forces et à 210 jours pour les emplois présentant un intérêt de portée nationale ou internationale. Pour cela, une rémunération à partir de 60 euros par jour est prévue. Néanmoins, à l'heure actuelle, la qualité de réserviste exclut le bénéfice du CSP pour une personne qui est en recherche active d'emploi. Il peut sembler contraire à l'intérêt général d'exclure un réserviste du bénéfice du CSP, dans la mesure où cette activité ne paraît pas contraire à l'objectif poursuivi par le CSP et bénéficie par ailleurs à la communauté nationale. Face à ce constat, il lui demande quelles mesures le Gouvernement envisage de prendre pour que le statut de réserviste n'affecte pas le bénéfice du CSP, tout comme pour ce qui concerne l'ensemble des dispositifs d'allocations relatifs à une recherche active d'emploi.

Texte de la réponse

La convention du 26 janvier 2015 relative au Contrat de sécurisation professionnelle (CSP) définit les conditions et les modalités de mise en œuvre de ce contrat, dont peuvent bénéficier les salariés visés par une procédure de licenciement pour motif économique, et auxquels n'est pas proposé le congé de reclassement prévu par l'article L. 1233-71 du code du travail. Le CSP leur permet de bénéficier, après la rupture de leur contrat de travail, d'un accompagnement renforcé et personnalisé consistant en un ensemble de mesures favorisant un reclassement accéléré vers l'emploi durable ainsi qu'une Allocation de sécurisation professionnelle (ASP) égale à 75 % de leur salaire brut. L'article 12 de cette convention prévoit par ailleurs la possibilité de réaliser des périodes d'activité professionnelle en entreprise sous contrat de travail à durée déterminée ou de travail temporaire d'une durée minimale de trois jours et d'une durée maximale de six mois. Pendant ces périodes de travail rémunéré, le bénéfice du CSP et le versement de l'ASP sont suspendus. La mobilisation au titre de la réserve opérationnelle ne constitue pas une clause d'exclusion du CSP pour les personnes réservistes licenciées pour motif économique au titre de leur emploi civil. Les périodes de réserve réalisées sont cependant assimilées à une période de travail rémunéré (telle que définie à l'article 12 de la convention) entraînant la suspension du CSP et le versement de l'ASP, pour une durée égale à celle de la période de réserve effectuée. Afin de ne pas pénaliser les réservistes, une décision de l'Unédic du 5 septembre 2017 précise en outre que, pour l'application de l'article 12 de la convention du 26 janvier 2015, la limite tenant à ce que le contrat soit d'une durée minimale de trois jours et d'une durée maximale de six mois n'a pas à être respectée. Ainsi, pour les réservistes, le CSP et le versement de l'ASP sont suspendus durant les périodes d'activité accomplies dans le cadre de la réserve opérationnelle, quelle qu'en soit la durée. A l'issue de cette mobilisation, l'intéressé réintègre son parcours au titre du CSP et le versement de l'ASP est repris. Cependant, par dérogation à l'article 6 de la

convention du 26 janvier 2015 relative au CSP, les périodes de réserve ne permettent pas d'allonger la durée du CSP. L'Unédic précise par ailleurs que les périodes de réserve ne peuvent être considérées comme concourant directement au projet de reclassement du bénéficiaire du dispositif et ne constituent pas un retour à l'emploi au sens de la convention du 26 janvier 2015 relative au CSP. A cet égard, les périodes de mobilisation au titre de la réserve opérationnelle ne permettent pas de bénéficier de l'indemnité différentielle de reclassement prévue à l'article 13 de la convention précitée, ni de la prime de reclassement prévue à l'article 14 de la même convention. Enfin, compte tenu des spécificités du contrat d'engagement à servir dans la réserve opérationnelle, une attestation employeur spécifique a été établie. Il résulte de l'ensemble de ces éléments que les spécificités des réservistes sont prises en compte dans le cadre du bénéfice du CSP, dispositif dont les modalités relèvent, en tout état de cause, de la compétence des partenaires sociaux.

Données clés

Auteur : M. Alexandre Allegret-Pilot
Circonscription : Gard (5e circonscription) - UDR
Type de question : Question écrite
Numéro de la question : 2708
Rubrique : Défense
Ministère interrogé : Travail et emploi
Ministère attributaire : Travail et emploi

Date(s) clée(s)

Question publiée au JO le : 10 décembre 2024, page 6579
Réponse publiée au JO le : 25 février 2025, page 1257