

Loi n° 2011-14 du 5 janvier 2011 relative à la reconversion des militaires - Texte adopté définitivement

Depuis la fin du service militaire obligatoire, le ministère de la Défense doit faire face à un nouveau défi : la professionnalisation des armées et le nouveau format de ses contingents impliquent un plus grand renouvellement des troupes opérationnelles et le maintien nécessaire de leur jeunesse. Dès lors, ce turn-over implique la reconversion professionnelle des soldats. La reconversion des militaires comporte deux obligations :

- offrir tout d'abord des solutions de reclassement professionnel à tous ceux qui ont fait le choix de faire une première carrière dans les armées ;
- assurer un recrutement attractif de qualité, tout en proposant, sur le long terme, des formations de bon niveau adaptées aux besoins du marché du travail afin de préparer, au mieux, une future reconversion professionnelle potentielle.

I. LE DISPOSITIF ISSU DE LA LOI DE PROGRAMMATION MILITAIRE

La réforme des armées, prévue par la loi de programmation militaire, conduira à supprimer 54 000 postes de la mission « Défense » d'ici à 2014. Par ailleurs, la crise économique et les mutations du marché du travail exigent un dispositif de reconversion particulièrement réactif et opérationnel. Enfin, les contraintes budgétaires ne peuvent permettre au ministère de la Défense d'assumer, en cas d'échec ou de retard de reconversion, des périodes d'indemnisation de chômage trop longues.

En conséquence, le gouvernement a engagé une réforme profonde des structures de reconversion axée sur leur regroupement et leur pilotage. En juin 2009, ont été créés :

- L'Agence de Reconversion de la Défense (ARD),
- Dix pôles « Défense mobilité »
- Une antenne de ces pôles dans chaque nouvelle base de défense.

Ce dispositif, conforme à la loi du 24 mars 2005, portant sur le statut général des militaires, a introduit une nouvelle garantie codifiée au 3ème alinéa de l'article L 4111-1 du code de la Défense : « Le statut énoncé au présent livre assure à ceux qui ont choisi cet état les garanties répondant aux obligations particulières imposées par la loi. Il prévoit des compensations aux contraintes et exigences de la vie dans les forces armées. Il offre à ceux qui quittent l'état militaire les moyens d'un retour à une activité professionnelle dans la vie civile et assure aux retraités militaires le maintien d'un lien avec l'institution. ».

II. FACILITER LE RETOUR À LA VIE PROFESSIONNELLE CIVILE

Tout en s'inscrivant au sein du dispositif gouvernemental de « reconversion large et opérationnel », ce texte Il comporte deux principales améliorations techniques :

1) Assouplissement du régime actuel du congé de reconversion réservé aux militaires ayant accompli au moins quatre années de services, tout en permettant aux volontaires ayant moins de quatre ans de services de bénéficier d'un congé de reconversion de courte durée :

L'article 1er propose une nouvelle rédaction de l'article L 4139-5 du code de la Défense :

- il assouplit le régime actuel du congé de reconversion réservé aux militaires ayant accompli au moins quatre années de services
- il permet aux volontaires ayant moins de quatre ans de services de bénéficier d'un congé de reconversion de courte durée

Le congé de reconversion sera d'une durée maximale de 120 jours ouvrés et pourra être fractionné pour répondre aux contraintes de la formation suivie ou de l'accompagnement vers l'emploi.

Le congé complémentaire de reconversion restera, quant à lui, d'une durée maximale de six mois consécutifs.

Cette disposition présente quatre avantages:

- Plus de souplesse dans l'organisation de la formation ou de la recherche d'emploi, pour les candidats à la reconversion mais aussi pour les entreprises ou institutions partenaires.
- D'avantage de temps dévolu aux candidats pour préparer leur reconversion.

- Pouvoir réaliser plus facilement des formations longues et donc obtenir davantage de débouchés.
- Une plus grande sécurité juridique pour les intéressés, entreprises ou institutions partenaires dans la réalisation des stages qui se feraient systématiquement dans le cadre des congés de reconversion, et non, comme c'est encore trop souvent le cas, dans celui des permissions.

2) Instauration d'un congé pour la création ou la reprise d'entreprise :

L'article 2 facilite la création d'entreprise par d'anciens militaires en instaurant un congé pour création ou reprise d'entreprise. Il ajoute une nouvelle position d'activité à celles énumérées au 1° de l'article L 4138-2 du code de la Défense, telles que les congés de maladie, le congé de reconversion ou les congés de présence parentale. De plus, il adjoint après l'article L 4139-5 du code de la Défense, un article L 4139-5-1, définissant le régime juridique de ce nouveau congé. Celui-ci comporte cinq dispositions nouvelles :

- Ce congé est accessible, sur demande agréée, au militaire ayant accompli au moins huit ans de services militaires effectifs. Il est précisé que l'interdiction d'exercer à titre professionnel une activité lucrative et le 1° de l'article L 4122-2 du code de la Défense ne sont pas applicables au militaire créant ou reprenant une entreprise dans le cadre de ce congé.
- La durée de ce congé est au maximum d'un an, renouvelable une fois.
- La rémunération du militaire durant ce congé est celle correspondant à son grade, dans des conditions définies par décret en Conseil d'État, comme c'est le cas pour le congé de reconversion. En cas de renouvellement de ce congé, le militaire perçoit la rémunération de son grade réduite de moitié.
- Concernant les droits, la durée de ce congé compte pour les droits à avancement et les droits à pension, comme c'est le cas pour le congé de reconversion.
- S'agissant des conséquences statutaires, le bénéficiaire est radié des cadres ou rayé des contrôles à titre définitif à l'expiration du congé, sauf s'il est mis fin à celui-ci dans des conditions définies par décret en Conseil d'État.

Ces cinq nouvelles dispositions comportent un certain nombre d'avantages importants :

- un militaire peut ainsi continuer son activité tout en exerçant celle de chef d'entreprise,
- les bénéficiaires jouissent d'une durée d'environ deux fois plus longue qu'à ceux du congé de reconversion, soit un an renouvelable une fois, au lieu des six mois ou les 120 jours fractionnables prévus, auquel peut s'ajouter le congé complémentaire de six mois,
- le nouveau dispositif évite d'éventuels abus en n'étant pas cumulable avec le congé de reconversion et incitera, ce faisant, les candidats à la reconversion à faire un choix professionnel clair,
- enfin il n'exige pas de moyens administratifs de gestion supplémentaires.