

## **Avis**

Rendu oralement le mardi 15 novembre 2022 en  
Commission travail et formation professionnelle du  
Congrès de Nouvelle-Calédonie,

sur le **projet de Loi de Pays relatif à la participation des  
salariés à la réserve opérationnelle**

et complété par cet avis écrit

**14 novembre 2022**

## Contexte

Ce projet de loi du pays vient fixer le cadre de la participation des salariés aux réserves opérationnelles à l'heure où en Nouvelle-Calédonie, il n'existe pas de réserve sanitaire opérationnelle équivalente à celle de la métropole. En effet, ces domaines relèvent de la compétence de l'Etat et sont régis par le Code de la défense et par celui de la sécurité intérieure.

La Nouvelle-Calédonie cherche donc à créer et fixer les modalités de fonctionnement de sa propre réserve sanitaire opérationnelle au titre de sa compétence en matière d'hygiène publique et de santé.

En Nouvelle-Calédonie, les réservistes ont pour rôle de participer à des actions lors des épisodes cycloniques, lors des opérations liées au COVID-19, mais aussi sur des entraînements permettant de les former à la défense du territoire de la Nouvelle-Calédonie.

Ce projet de loi vise à :

- inciter les salariés à intégrer une réserve opérationnelle et inciter les entreprises à s'impliquer dans cette démarche RSE
- sécuriser et fidéliser les salariés déjà engagés

L'objectif est donc bien de renforcer les effectifs de ces réserves opérationnelles par l'intégration de salariés qui viendraient rejoindre les anciens militaires soumis à une réserve de disponibilité.

Pour ce faire, ce projet de loi de pays s'appuie sur :

- la création d'un nouveau congé exceptionnel au titre d'un engagement dans une réserve opérationnelle
- le don de jours de congés entre salariés pour engagement dans une réserve opérationnelle

## L'analyse de la Fédération des Industries de Nouvelle-Calédonie

Si ce projet a le mérite d'inciter les personnes et les entreprises à une démarche citoyenne et sécuritaire, d'autant plus aux prémices de la période cyclonique et dans un contexte sanitaire incertain, les entreprises déjà fragilisées par le contexte économique actuel, doivent porter une fois de plus la charge d'une démarche publique, aussi vertueuse soit elle.

Les conséquences de ce projet de loi, tel qu'écrit ici, pourraient être néfastes pour les entreprises, et ce pour plusieurs raisons :

### 1/ Impacts financiers

- Les entreprises recherchent des leviers de compétitivité, notamment dans la lutte contre l'absentéisme. Or, le principe même de ce projet de texte est d'inciter les salariés à une action qui les obligerait à s'absenter de leur entreprise pendant leur temps de travail.
- Les entreprises vont devoir financer l'écart de valeur de congés entre le salarié donneur et le salarié receveur si ceux-ci ne perçoivent pas la même rémunération.
- Ce dernier point va générer une problématique dans la gestion de la valeur comptable des jours de congé qui va s'avérer complexe.

## **2/ Impacts organisationnels**

- Les entreprises vont devoir pallier à l'absence des salariés réservistes, pendant leurs périodes de congés, par la réorganisation de leur activité.
- Le délai de prévenance d'un mois est trop court pour certaines entreprises dont le planning de production est réalisé bien à l'avance.
- Les entreprises ont l'obligation d'autoriser les 8 premiers jours d'absence du salarié réserviste dans le cadre de sa mission de réserve. La plupart des entreprises étant des TPE-PME et au vu de leurs difficultés à pallier à l'absentéisme au quotidien, cette période de 8 jours s'avère conséquente.
- Une entreprise serait fortement impactée s'il advenait que plusieurs salariés demandent leurs congés de réserve sur la même période.

## **3/ Iniquité de traitement**

Le réserviste est indemnisé pendant sa mission de réserve. S'il perçoit ses congés pendant sa mission, il sera alors doublement rémunéré. Comment expliquer aux entreprises qu'elles vont devoir financer l'absence d'un salarié alors même qu'il effectuera pendant son absence une action rémunérée ? De la même façon, comment un salarié peut-il être incité à donner ses jours de congé à un salarié réserviste qui pourra à la fois, bénéficier des jours donnés, et être rémunéré en parallèle ?

## **4/ Application légale de la loi**

D'un point de vue fiscal, les entreprises sont-elles autorisées à financer l'écart de valeur de congés, ce qui viendrait alourdir leurs charges et aurait donc un impact sur les comptes des entreprises ?

## **5/ Remarques subsidiaires**

L'étude de Goodwill-Management de 2017 sur la performance économique des réservistes citée dans l'exposé des motifs atteste qu'un salarié réserviste est moins absent pour raisons médicales qu'un salarié non-réserviste. Cet argument ne prend pas en compte le fait qu'il faille être en bonne santé pour être réserviste. Une visite médicale est effectuée en premier lieu pour s'assurer de la bonne condition physique du futur réserviste. Aussi, ce n'est pas parce qu'on est réserviste qu'on est en bonne santé, mais parce qu'on est en bonne santé, qu'on peut être réserviste. En d'autres termes, la réserve n'apporte pas la bonne santé.

D'autre part, si un salarié réserviste est moins absent qu'un salarié non-réserviste pour cause de maladie, il sera lui aussi absent mais pour cause de réserve. Le salarié-réserviste ne sera donc pas moins absent qu'un salarié non-réserviste.

## **Conclusions et solutions proposées**

Rappelons que la situation des industries et des entreprises de manière générale est compliquée à l'heure actuelle. Certaines cherchent à maintenir leurs emplois et ont besoin d'être structurées au mieux afin de reconquérir des parts de marché. Aussi, si ce projet permet aux entreprises plus fortes de s'engager davantage pour le territoire tout en valorisant leur politique RSE, il conviendrait de sortir de ce dispositif les entreprises en difficulté afin de ne pas les fragiliser davantage.

En parallèle et faisant échos aux impacts détaillés plus haut, il conviendrait de :

- Réduire le nombre de jours d'absence pour réserve à 5 par salarié réserviste.
- Limiter le nombre de salariés réservistes par entreprise
- Limiter le nombre de salariés qui peuvent être simultanément en absence pour réserve.
- Laisser à l'employeur la possibilité de refuser la demande d'absence pour réserve, ou à défaut lui permettre d'imposer le report de cette absence.

\*\*\*\*\*