

LES CONGÉS CIVIQUES (APPEL PRÉPARATION À LA DÉFENSE, MEMBRE JURY)

L'APPEL DE PRÉPARATION A LA DÉFENSE

Depuis la réforme du service militaire, il est nécessaire de distinguer deux hypothèses :

- le régime transitoire applicable aux jeunes nés avant le 1^{er} janvier 1979 et incorporés avant le 1^{er} janvier 2003 ;
- la journée d'appel de préparation à la défense, pour les jeunes nés après le 31 décembre 1978.

Loi n° 97-1019 du 28 octobre 1997

En outre, un nouveau dispositif a été mis en place : le dispositif du volontariat civil.

À partir du 1^{er} janvier 2003, entre en vigueur un nouveau service national universel qui correspond au recensement des jeunes en âge d'être incorporés et une «journée d'appel de préparation à la défense».

Doit participer à cette journée de préparation à la défense tout salarié ou apprenti, âgé de 16 à 25 ans, susceptible d'être incorporé.

DROIT DU TRAVAIL

Après avoir procédé à son recensement, le citoyen doit accomplir une journée défense et citoyenneté (JDC), anciennement appelée journée d'appel de préparation à la défense (JAPD).

La convocation intervient entre la date de recensement et les 18 ans (ou dans les 3 mois qui suivent le recensement si la personne concernée devient française entre 18 et 25 ans). L'ordre de convocation parvient environ 45 jours avant la date de la session. La participation est obligatoire, sauf cas de force majeure (maladie, problème familial grave...).

S'il existe des difficultés sur la date ou sur le lieu proposés, il convient, dans un délai de 15 jours, d'adresser au bureau ou centre de service national une demande d'autres dates ou d'autre lieu.

La convocation ouvre droit :

- à un bon de transport (SNCF 2^e classe, non utilisable sur les TGV) ;
- ou à une indemnité forfaitaire de déplacement d'un montant de 8 €.

Les journées commencent et finissent à des horaires compatibles avec un aller-retour dans la même journée.

Lors de la journée défense et citoyenneté, la personne est prise en charge par les services du ministère de la défense, tant pour les services (repas...) que pour les obligations. Il convient de se conformer aux instructions du personnel d'encadrement, sous peine de sanctions. Il faut aussi présenter un certificat médical daté de moins de six mois attestant d'un examen médical récent. À défaut, il sera procédé à une convocation pour un examen de santé gratuit organisé par l'Assurance maladie.

Le contenu de la journée défense et citoyenneté est le suivant :

- tests d'évaluation des apprentissages fondamentaux de la langue française ;
- présentation de la défense nationale ;
- présentation des différentes formes d'engagement : volontariat pour l'insertion, service civique, volontariat dans les armées, réserve opérationnelle, réserve citoyenne, métiers civils et militaires de la défense, sécurité civile ;
- informations sur le don d'organes.

Après la journée défense et citoyenneté, un certificat individuel de participation est remis à l'issue de la journée. Ce certificat est nécessaire pour passer les concours et examens d'État (dont le permis de conduire), avant l'âge de 25 ans.

Malgré la suspension du service national, l'appel sous les drapeaux demeure, en droit, possible à tout moment, en cas de conflit armé majeur. Les jeunes gens doivent donc pouvoir être contactés facilement par les autorités militaires. C'est pourquoi il faut déclarer, jusqu'à l'âge de 25 ans, au bureau ou centre de service national, tout changement de situation (déménagement, évolution professionnelle, mariage, etc.).

Pour participer à l'appel de préparation à la défense, le salarié bénéficie d'une autorisation d'absence exceptionnelle de 1 jour. Cette absence exceptionnelle a pour but exclusif de permettre au salarié ou à l'apprenti de participer à l'appel de préparation à la défense. Elle ne doit entraîner aucune réduction de rémunération. Elle est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel et des droits que le salarié tire de son ancienneté.

Article L. 4142-73 du Code du travail

PAIE

La journée de préparation à la défense ne doit entraîner aucune réduction de rémunération. Elle est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel et des droits que le salarié tire de son ancienneté.

Article L. 4142-73 du Code du travail

ÉPARGNE SALARIALE

La participation

Tous les salariés de l'entreprise doivent pouvoir bénéficier de la réserve spéciale de participation.

Article L. 3324-3 du Code du travail

La détermination des bénéficiaires est fondée sur le critère d'appartenance juridique à l'entreprise et se traduit par l'existence d'un contrat de travail (de droit français). Tous les salariés, au sens du droit du travail, doivent pouvoir bénéficier de la répartition de la réserve spéciale de participation. Ainsi, il est impossible d'exclure un salarié effectuant sa journée défense et citoyenneté du bénéfice de la réserve spéciale de participation. La répartition de la réserve spéciale de participation entre les bénéficiaires est calculée proportionnellement au salaire perçu ou au revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente, plafonnée au niveau du salaire le plus élevé versé dans l'entreprise, et dans les limites de plafonds de répartition individuelle.

Article L. 3324-5 du Code du travail

Une durée minimale d'ancienneté dans l'entreprise ou le groupe peut être exigée pour bénéficier de la participation. Cette condition d'ancienneté ne peut excéder 3 mois. L'accord peut être plus favorable pour le salarié et fixer une durée d'ancienneté plus courte. L'ancienneté est considérée ici comme la durée totale d'appartenance à l'entreprise sans que soient déduites les périodes de suspension du contrat de travail.

Article L. 3342-1 du Code du travail

Pour la détermination de l'ancienneté éventuellement requise, sont pris en compte tous les contrats de travail exécutés au cours de la période de calcul et des 12 mois qui la précèdent. La durée d'appartenance juridique à l'entreprise doit être déterminée en tenant compte de la totalité de l'ancienneté acquise par le salarié, que celle-ci soit acquise au titre d'un ou de plusieurs contrats de travail.

Les critères de répartition sont en principe fonction des clauses prévues dans l'accord instituant la participation. Faute d'accord entre les signataires, la répartition se fait en totalité proportionnellement aux salaires perçus dans la limite du plafond fixé à l'article D. 3324-10 du Code du travail (4 plafonds annuels de Sécurité sociale). D'une façon générale, hormis le critère uniforme, la répartition de la réserve spéciale de participation doit se faire en application d'une proportionnalité rigoureuse. La définition de la présence ou du salaire ne peut conduire à faire échec à cette proportionnalité.

Circulaire interministérielle du 6 avril 2005

L'article L. 3324-5 du Code du travail fixe les règles en matière de répartition de la réserve spéciale de participation. Celle-ci peut être répartie :

- proportionnellement au salaire perçu ;
- de façon uniforme ;
- proportionnellement à la durée de présence ;
- conjointement entre ces différents critères.

Répartition en fonction du salaire

La répartition de la réserve spéciale de participation peut se faire en totalité ou en partie, proportionnellement aux salaires perçus par chaque bénéficiaire au cours de l'exercice. Par salaire, il faut entendre les salaires à prendre en compte au sens de l'article L. 242-1 du Code de la Sécurité sociale. Lorsque le salarié est absent en raison de la journée défense et citoyenneté, sa rémunération est maintenue, de ce fait, le montant de la réserve spéciale de participation qui lui sera accordée ne sera pas amputé.

Circulaire du 14 septembre 2005 relative à l'épargne salariale, NOR : SOCX0508715C

Répartition selon la durée de présence

Cette répartition est de nature à atténuer la hiérarchie des salaires. La notion de durée de présence doit être précisée dans l'accord. Dans tous les cas, la durée de présence inclut les périodes de travail effectif auxquelles s'ajoutent les périodes légalement ou conventionnellement assimilées à du travail effectif. C'est pourquoi, la journée défense et citoyenneté, légalement assimilée à du travail effectif, n'ampute pas le montant de la réserve spéciale de participation.

Circulaire du 14 septembre 2005 relative à l'épargne salariale, NOR : SOCX0508715C

Répartition uniforme

La loi n° 2001-152 du 19 février 2001 permet aux entreprises de retenir dans l'accord de participation une répartition qui soit en totalité ou en partie uniforme. L'enveloppe est divisée entre tous les salariés bénéficiaires sans tenir compte du salaire ou du temps de présence. Ainsi, un salarié à temps partiel recevra le même montant qu'un salarié à temps plein, un salarié embauché en cours d'année la même somme qu'un salarié présent toute l'année. Dans les faits, ce type de répartition est très rarement retenu par les partenaires sociaux. Il est à souligner que, dans de nombreux accords, le terme de « répartition uniforme » est improprement employé : en effet, il désigne parfois un mode de répartition où est prise en compte la durée de présence sans pénalisation de l'absentéisme (tenant compte des seules entrées/sorties au cours de l'exercice, et du travail à temps partiel, le cas échéant, du salarié). Cette formule de répartition permet d'atténuer la hiérarchie des salaires. Dans le cadre de cette répartition, le montant est identique pour tous les salariés. Le montant de la RSP est divisé par le nombre de salariés sans tenir compte du salaire ou du temps de présence. Chaque salarié percevant le même montant, il n'y a pas lieu de prendre en compte les absences résultant de la journée défense et citoyenneté.

Circulaire du 14 septembre 2005 relative à l'épargne salariale, NOR : SOCX0508715C

Utilisation des critères de répartition

Lorsque le critère de salaire ou celui de la durée de présence est retenu, la répartition ne peut être que proportionnelle à ces critères, sous réserve de l'application de clauses plus favorables. L'entreprise ne peut, par conséquent, surpénaliser l'absentéisme. Au contraire, l'entreprise peut instaurer un salaire plancher pour la répartition de la réserve spéciale de participation et/ou un salaire plafond. En cas d'utilisation conjointe des différents critères, ceux-ci ne peuvent s'appliquer à une masse unique de participation : la répartition d'une masse unique de participation au prorata des salaires effectivement perçus, affectés d'un coefficient de présence surpénalisant l'absentéisme est, par conséquent, prohibée. Par contre, un calcul effectué sur deux masses distinctes conserve un caractère proportionnel. Chaque critère doit donc s'appliquer à une "sous-masse" distincte.

Circulaire du 14 septembre 2005 relative à l'épargne salariale, NOR : SOCX0508715C

L'INTÉRESSEMENT

Tous les salariés de l'entreprise ou des établissements du groupe, entrant dans le champ d'application de l'accord, doivent pouvoir bénéficier des produits de l'intéressement.

Article L. 3344-1 du Code du travail

L'article L. 3313-2 du Code du travail permet à l'entreprise de limiter le champ d'application de l'intéressement à certains établissements de l'entreprise. L'accord peut, par conséquent, exclure un ou plusieurs établissements de l'entreprise. Un établissement peut être considéré comme tel dès lors qu'il y a une implantation géographique distincte, un caractère de stabilité et qu'il présente une autonomie administrative et économique suffisante. Cette autonomie se traduit par l'existence d'une structure de direction dotée de pouvoirs en matière de gestion du personnel et d'organisation du service. Lorsqu'il existe des comités d'établissements, l'accord d'intéressement peut moduler son champ d'application en considérant les différents centres d'activité de l'entreprise ayant donné lieu à l'institution de ces comités. A défaut, la notion d'établissement est appréciée en fonction des critères retenus pour la mise en place d'un comité. Si l'accord peut exclure un établissement, l'accord ne peut exclure, à l'intérieur d'une entreprise ou d'un établissement ou d'une unité de travail, une catégorie de salariés.

Circulaire du 14 septembre 2005 relative à l'épargne salariale, NOR : SOCX0508715C

L'accord peut exiger une durée minimum d'ancienneté qui ne peut excéder 3 mois.

Article L. 3342-1 du Code du travail

Pour la détermination de l'ancienneté éventuellement requise, sont pris en compte tous les contrats de travail exécutés au cours de la période de calcul et des 12 mois qui la précèdent. L'ancienneté correspond à la durée totale d'appartenance juridique à l'entreprise. Il est tenu compte du temps de travail effectif sans que les périodes de suspension du contrat de travail, pour quelque motif que ce soit, puissent être déduites. Un accord d'intéressement ne peut écarter les salariés ayant moins de 3 mois d'ancienneté ainsi que ceux qui, remplissant les conditions d'ancienneté, ne justifieraient pas du minimum d'ancienneté du fait d'absences non assimilées à du travail effectif.

Cass. soc. 21 octobre 2003, n° 01-21.353

L'intéressement peut être modulé en fonction des unités de travail de l'entreprise ou de l'établissement. Cette notion n'est pas définie par le Code du travail. Les critères constitutifs de l'unité de travail sont les suivants :

- salariés travaillant habituellement ensemble ;
- salariés exerçant des tâches proches ou identiques ;
- salariés ayant des conditions de travail analogues ;
- salariés étant placés sous la responsabilité d'un même encadrement.

L'unité de travail peut être constituée par différentes structures, variant selon l'activité de l'entreprise. Il peut s'agir :

- d'un bureau ;
- d'un service ;
- d'un atelier ;
- d'une unité de production, d'un magasin, d'un chantier ;
- du service nouveau d'une entreprise.

L'unité de travail ne peut se confondre avec un salarié unique, sous peine de constituer un intéressement personnalisé ou avec une catégorie de salariés.

Circulaire du 14 septembre 2005 relative à l'épargne salariale, NOR : SOCX0508715C

Répartition de l'intéressement

L'accord peut prévoir une répartition uniforme, proportionnelle aux salaires ou à la durée de présence ou retenir conjointement ces différents critères. L'accord d'intéressement ne peut, par contre, fonder la répartition sur des critères de performances individuelles des salariés.

*Article L. 3314-5 du Code du travail
Cass. soc. 13 avril 1995, n° 93-15.295*

Modalités d'appréciation des critères

D'une façon générale, hormis le critère uniforme, la répartition de l'intéressement doit se faire en application d'une proportionnalité rigoureuse. La définition de la présence ou du salaire ne peut conduire à faire échec à cette proportionnalité. Ainsi, la Cour de cassation exclut toute réduction sur la prime individuelle d'intéressement plus que proportionnelle à la durée des absences intervenues au cours de l'exercice. De la même façon, la définition du salaire ne peut conduire à restreindre le droit à intéressement de certaines catégories de salariés, voire à les exclure du bénéfice de l'intéressement, ce qui remettrait en cause le caractère collectif de l'intéressement.

Circulaire du 14 septembre 2005 relative à l'épargne salariale, NOR : SOCX0508715C

Modalités d'application des critères

La répartition de l'intéressement peut être différenciée en fonction du ou des critères retenus. Si le critère du salaire ou celui de la durée de présence est retenu, la répartition ne peut être que proportionnelle à ces critères. La solution est identique en cas d'utilisation conjointe des différents critères. Dans ce cas, il convient de considérer que les critères ne peuvent être combinés pour s'appliquer à une masse unique d'intéressement. Au contraire, chaque critère doit s'appliquer à une « sous-masse » distincte.

Répartition en fonction du salaire

L'accord doit définir la notion de salaire retenue pour la répartition de l'intéressement. La répartition peut se faire en fonction du salaire effectivement versé au salarié durant l'année ou en fonction du salaire de référence correspondant à la rémunération habituelle des salariés. Il peut être tenu compte, en cas d'absence (maladie, accident du travail, ...) d'un salaire de référence correspondant à la rémunération habituelle du salarié. Lors d'une absence causée par la journée défense et citoyenneté, il n'est opéré aucun abattement sur le salaire et par conséquent aucun abattement sur la prime d'intéressement.

Circulaire du 14 septembre 2005 relative à l'épargne salariale, NOR : SOCX0508715C

Répartition selon la durée de présence

Cette répartition est de nature à atténuer la hiérarchie des salaires. La notion de durée de présence doit être précisée dans l'accord. Dans tous les cas, la durée de présence inclut les périodes de travail effectif auxquelles s'ajoutent les périodes légalement ou conventionnellement assimilées à du travail effectif. Étant donné que la journée défense et citoyenneté est assimilée légalement à du temps de travail effectif, le salarié voit sa prime d'intéressement maintenue.

Circulaire du 14 septembre 2005 relative à l'épargne salariale, NOR : SOCX0508715C

Un accord prévoyant une réduction de l'intéressement en fonction de certaines absences, institue une pénalisation de ces absences et non une répartition de l'intéressement en fonction de la durée de présence dans l'entreprise.

Cass. soc. 7 mai 2003, n° 01-21.033

De la même façon, toute clause d'un accord prévoyant une réduction du montant de l'intéressement plus que proportionnelle à la durée de l'absence est contraire au caractère collectif de l'intéressement. Dans une affaire soumise à la Cour de cassation, la prime d'intéressement était pondérée chaque mois en fonction des absences autres que celles dues aux accidents du travail, maladie professionnelle, maternité, heures de délégation des représentants du personnel, de façon plus que proportionnelle à la durée de l'absence. La Cour se fonde sur ce caractère plus que proportionnel pour juger la clause illégale. De la même façon, la clause d'un accord d'intéressement instaurant une minoration de la prime d'intéressement jusqu'à un seuil de 40 jours d'absence, seuil au-delà duquel les absences n'ont plus aucune incidence n'institue pas une répartition uniforme et ne peut donner lieu à exonération de cotisations sociales des primes distinguées.

Cass. civ. 2^e, 16 décembre 2003, n° 02-30.904

De même, la clause d'un accord d'intéressement ayant pour effet d'instituer une pénalisation des absences, et non une répartition de l'intéressement en fonction de la durée de présence dans l'entreprise au cours de l'exercice, prive les primes du caractère de rémunération collective de sorte que celles-ci ne peuvent ouvrir droit aux exonérations légales.

Cass. soc. 1^{er} avril 1999, n° 97-17.515

Répartition uniforme

La loi n° 2001-152 du 19 février 2001 permet aux entreprises de retenir dans l'accord d'intéressement une répartition qui soit en totalité ou en partie uniforme. L'enveloppe est divisée entre tous les salariés bénéficiaires sans tenir compte du salaire ou du temps de présence. Ainsi, un salarié à temps partiel recevra le même montant qu'un salarié à temps plein, un salarié embauché en cours d'année la même somme qu'un salarié présent toute l'année. Dans les faits, ce type de répartition est très rarement retenu par les partenaires sociaux. Il est à souligner que, dans de nombreux accords, le terme de « répartition uniforme » est improprement employé : en effet, il désigne parfois un mode de répartition où est prise en compte la durée de présence sans pénalisation de l'absentéisme (tenant compte des seules entrées/sorties au cours de l'exercice, et du travail à temps partiel, le cas échéant, du salarié). Cette formule de répartition permet d'atténuer la hiérarchie des salaires. Dans le cadre de cette répartition, le montant est identique pour tous les salariés. Le montant de l'intéressement est divisé par le nombre de salariés sans tenir compte du salaire ou du temps de présence. De ce fait, les absences n'ont aucun impact dans cette répartition.

Circulaire du 14 septembre 2005 relative à l'épargne salariale, NOR : SOCX0508715C

LE VOLONTARIAT CIVIL

Définition

La loi du 14 mars 2000 instaure un dispositif de volontariat civil, modifiant les articles L. 111-2 et L. 111-3 du Code du service national. Le volontariat civil intéresse les hommes et les femmes âgés de plus de 18 ans et de moins de 28 ans, qu'ils soient français ou ressortissants d'un État membre de l'Espace Économique Européen. La durée de cette période de volontariat civil est fixée entre 6 et 24 mois et est susceptible d'être prolongée une fois, sans excéder 24 mois. Son accomplissement ne peut être fractionné. Dans le cadre du service volontaire civil, différents contrats peuvent permettre à un employeur de recruter un jeune volontaire : le contrat de volontariat associatif et le contrat d'engagement éducatif créés par la loi du 23 mai 2006 et dérogatoires au droit du travail, mais aussi le CUI.

Loi n° 2006-586 du 23 mai 2006

Circulaire DGEFP n° 2007-12 du 29 mars 2007

Pour être volontaire civil, il faut être âgé de plus de 18 ans et de moins de 28 ans à la date du dépôt des candidatures. Le volontariat civil débute alors au plus tard le jour du 29^e anniversaire du volontaire.

Article L. 122-1 du Code du Service National

Article 11 du décret n° 2000-1159 du 30 novembre 2000

En outre, plusieurs conditions doivent être remplies :

- le volontaire doit jouir de ses droits civiques ;
- aucune mention incompatible avec l'exercice du volontariat civil ne doit être portée au bulletin n° 2 du casier judiciaire ou, s'il s'agit d'un ressortissant d'un État membre de l'EEE, aucune condamnation incompatible avec l'exercice des fonctions auxquelles il postule ne doit avoir été prononcée par un tribunal français ou étranger ;
- l'intéressé doit remplir les conditions d'aptitude physique exigées pour les personnes exerçant des activités de même nature dans l'organisme d'accueil. A cet effet, un examen médical est passé auprès d'un médecin agréé par le ministre compétent.

Article 6 du décret n° 2000-1159 du 30 novembre 2000

De plus, le volontaire civil doit, avant sa prise de fonction, être à jour des vaccinations nécessaires à l'accomplissement de son volontariat.

Article 14 du décret n° 2000-1159 du 30 novembre 2000

Toute personne remplissant ces conditions peut se porter candidat auprès du Ministère compétent ou de l'organisme gestionnaire désigné par lui. L'intéressé est alors immédiatement avisé de l'enregistrement de sa candidature. Le ministre compétent ou l'organisme gestionnaire délégué notifie une proposition d'affectation au candidat dont la demande de volontariat civil a été retenue. Cette notification est accompagnée d'informations relatives aux droits et obligations du volontaire civil et mentionne notamment :

- la nature de la mission ;
- les modes de protection sociale de base et complémentaire afférents ;
- le régime d'assurance souscrit par l'organisme d'accueil.

Dans un délai de 15 jours, l'intéressé doit retourner au ministre compétent une lettre d'engagement revêtue de sa signature, manifestant son acceptation de l'affectation proposée. Le ministre compétent prend ensuite la décision d'affectation du volontaire.

Articles 8 et 9 du décret n° 2000-1159 du 30 novembre 2000

Sauf motif légitime apprécié par le ministre compétent, le volontaire civil qui ne se présente pas dans son organisme d'accueil à la date prévue est réputé avoir renoncé à son volontariat.

Article 12 du décret n° 2000-1159 du 30 novembre 2000

Les volontaires ont plusieurs affectations possibles. Ils peuvent s'engager, à condition que ces activités soient agréées par le Ministre compétent :

- à participer à des missions de protection des personnes, des biens et de l'environnement ;
- à participer à des missions d'intérêt général en matière de cohésion, sociale ou de solidarité ;
- dans les départements d'outre-mer au titre de la coopération internationale.

Article 5 du décret n° 2000-1159 du 30 novembre 2000

Le volontariat civil peut être effectué dans de nombreux endroits parmi lesquels :

- le domaine de la prévention, de la sécurité et de la défense civile :
- les collectivités territoriales ;
- les établissements publics employant des sapeurs-pompiers ;
- les services concourant à la sécurité et à la défense civile ;
- les organismes chargés de l'environnement ;
- le domaine de la cohésion sociale et de la solidarité ;
- les collectivités territoriales ;
- les établissements publics ;
- les groupements d'intérêt public ;
- les personnes morales de droit privé à but non lucratif ;
- les services de l'État, en ce qui concerne les départements et territoires d'Outre-mer, la Nouvelle Calédonie et les collectivités territoriales de Saint-Pierre-et-Miquelon et de Mayotte ;
- le domaine de la coopération internationale et de l'aide humanitaire ;
- les services de l'État à l'étranger ;
- les services scolaires ou culturels français à l'étranger ;
- les organisations internationales ;
- les organisations non gouvernementales (ONG) ;
- les implantations et représentations à l'étranger d'entreprises françaises ou les entreprises liées à ces dernières par un accord de partenariat ;
- des missions de coopération culturelle, scientifique, technique ou économique auprès d'États, de collectivités territoriales ou d'organismes étrangers engagés dans une coopération avec la France ou une collectivité territoriale française.

Article 1 du décret n° 2000-1159 du 30 novembre 2000

Les personnes morales autres que l'État qui souhaitent être organismes d'accueil sont tenues d'adresser au ministre compétent une demande d'affectation de volontaires civils. Lorsque cette personne morale est une entreprise, est compétent l'organisme gestionnaire désigné par le Ministre chargé du commerce extérieur. A cet effet un dossier doit être constitué, précisant :

- la description de l'organisme et de ses activités, sa nature juridique ainsi que son statut ;
- le nombre de volontaires civils susceptibles d'être accueillis et la nature des activités pouvant leur être confiées ;
- la capacité de l'organisme à assurer les activités des volontaires civils, notamment au regard des conditions d'encadrement et de formation, de vie et d'exercice des fonctions ;

- la situation financière de l'organisme ;
- les conditions d'organisation de la protection sociale de base, dans les territoires d'Outre-Mer, la Nouvelle Calédonie et les collectivités territoriales de Saint-Pierre-et-Miquelon et de Mayotte ;
- les conditions dans lesquelles sera assurée la couverture complémentaire, pour les volontaires civils affectés dans les départements d'Outre-Mer, en Nouvelle Calédonie et à l'étranger ;

Lorsque la personne morale est une entreprise :

- l'indication de la nature de son activité, y compris le numéro SIREN, le code APE, le code NAF ;
- le dernier bilan ;
- l'identification des détenteurs du capital social ;
- le nombre de salariés ;
- le cas échéant, l'identification de la structure d'accueil à l'étranger et la nature de ses liens juridiques avec l'entreprise française, le nombre de salariés français et notamment de cadres, le nombre de salariés originaires du pays, les noms et fonctions du responsable de cette structure d'accueil et du responsable de la mission du volontaire civil ;
- l'identification de la ou des missions proposées au volontaire ;
- la justification de la demande de volontaires civils au titre de la coopération internationale, si tel est le cas ;
- la date de début et la durée du volontariat ;
- les conditions matérielles d'activité et notamment la fourniture éventuelle d'un logement ;
- la nécessité et l'existence d'une formation préalable, le cas échéant.

Articles 3 et 4 du décret n° 2000-1159 du 30 novembre 2000

Même si le volontariat civil peut être accompli auprès d'une personne morale autre que l'État, sur le territoire national, il ne peut s'agir que d'une personne morale à but non lucratif : associations, ...

Article 5 de la loi n° 2000-242 du 14 mars 2000

Dans cette hypothèse, le volontaire doit conclure une convention avec cette personne morale, prévoyant notamment :

- la nature des activités confiées au volontaire civil ;
- les conditions de prise en charge des dépenses liées à l'accomplissement du volontariat : indemnités, prestations accomplies, régime de protection sociale ;
- la formation de l'intéressé ;
- les règles d'encadrement de celui-ci ;
- les modalités d'affectation et celles relatives au contrôle des conditions de vie et de travail du volontaire.

Article 7 de la loi n° 2000-242 du 14 mars 2000

En outre, les entreprises privées auprès desquelles est accompli le volontariat civil sont tenues de souscrire une assurance au titre de la responsabilité civile du volontaire.

SITUATION DU VOLONTAIRE AU COURS DE LA MISSION

Le volontariat civil est une activité à temps plein qui interdit l'exercice parallèle d'une activité rémunérée, publique ou privée. Seules sont autorisées les productions d'œuvres scientifiques, artistiques ou littéraires, ainsi que, sur autorisation de l'organisme, des activités d'enseignement.

Si le volontaire trouve un emploi salarié au cours de sa période de volontariat civil, il est tenu de respecter un préavis d'au moins 1 mois, pour mettre fin à sa mission et avant d'occuper cet emploi.

Le volontaire est soumis aux règles de discipline, ou au règlement intérieur de l'organisme auprès duquel il accomplit sa période de volontariat civil. Il est notamment tenu à une obligation de discrétion pour les informations confidentielles auxquelles il peut avoir accès pendant le volontariat. Le non-respect de cette obligation peut engager la responsabilité civile du volontaire envers l'organisme.

Lorsque la mission se déroule à l'étranger, doivent être accomplies les mêmes formalités que les travailleurs permanents ou non permanents, selon le cas, salariés ou indépendants établis dans ce pays : visa d'entrée, titre de séjour, voire de travail, respect de l'ordre public, contrôle sanitaire, ...

Le régime des congés annuels payés est fixé par décret.

PROTECTION SOCIALE DU VOLONTAIRE

En cas de maladie justifiée par certificat médical, et rendant l'exercice de la mission impossible, le volontaire civil bénéficie d'un congé maladie dont la durée totale ne peut excéder 30 jours sur une période de 6 mois consécutifs. Le volontaire civil a, par ailleurs, droit à un congé de maternité ou d'adoption dans les mêmes conditions que les salariés de l'organisme d'accueil, d'une durée pour le moins égale à celle prévue par la législation de Sécurité sociale.

En tout état de cause, la durée totale des congés de maternité ou de maladie ne peut dépasser la date de fin du volontariat civil.

Lorsque survient un accident au cours ou à l'occasion de l'exercice de la mission, le volontaire civil bénéficie d'un congé pendant toute la durée de l'incapacité de travail, sans dépasser la date de fin de la période de volontariat civil.

Si à l'expiration de ses droits à congé maladie ou maternité, le volontaire civil se trouve dans l'incapacité de poursuivre sa mission, le ministre compétent peut mettre fin à celle-ci unilatéralement et prématurément.

Articles 24 et 26 du décret n° 2000-1159 du 30 novembre 2000

En France métropolitaine ou dans un département d'outre-mer, le volontaire bénéficie des prestations en nature des assurances maladie, maternité, invalidité du régime général de Sécurité sociale française. Il est affilié auprès de la CPAM dans le ressort de laquelle est situé l'organisme d'accueil. En cas de maladie ou accident professionnel, il relève des dispositions du Livre IV du Code de la Sécurité sociale, relatives aux maladies professionnelles et accidents du travail. L'organisme d'accueil doit verser des cotisations forfaitaires dont le montant est fixé par décret :

- assurance maladie-maternité : forfait correspondant à 2 fois le plafond journalier de Sécurité sociale, en vigueur au 1^{er} janvier de chaque année ;
- accidents du travail : 0,45 % du salaire minimum prévu à l'article L. 434-16 du Code de la Sécurité sociale.

Ces cotisations sont dues pour chaque période de 12 mois consécutifs, quelle que soit la durée effective du volontariat civil, à l'intérieur de cette période, auprès de l'UCANSS dont dépend l'organisme d'accueil.

Décret n° 2000-1289 du 26 décembre 2000

Une couverture complémentaire est prise en charge par l'organisme d'accueil (privé), en cas de mission dans les départements d'outre-mer ou à l'étranger, assurant notamment une hospitalisation du volontaire, son évacuation d'urgence ou son rapatriement. L'État assume les risques précédents pour les volontaires affectés à ses services à l'étranger ou lorsque ceux-ci accomplissent leur mission auprès de certaines associations désignées par décret.

La période de volontariat civil d'une durée de 6 mois au moins est assimilée à une période d'assurance pour l'ouverture et le calcul des droits à pension de retraite, auprès du premier régime de base auquel est affilié le volontaire à l'issue de sa mission, au titre d'un emploi par exemple. Les sommes représentatives de cette prise en compte sont prises en charge par le Fonds de Solidarité Vieillesse.

Article 15 de la loi n° 2000-242 du 14 mars 2000

Il est décompté, de date à date, autant de trimestres que les périodes de volontariat civil comportent de fois 90 jours.

Article 23 du décret n° 2000-1159 du 30 novembre 2000

Les volontaires civils titulaires d'un contrat de volontariat associatif ont la possibilité d'être affiliés au régime complémentaire ARRCO, en contrepartie du versement de cotisations, elles-mêmes assises sur le montant de l'indemnité perçue par le volontaire.

Circulaire AGIRC-ARRCO n° 2007-6 du 6 avril 2007

DROIT DU TRAVAIL

Tout volontaire civil a droit à un congé annuel payé, à raison de 2,5 jours effectivement ouvrés par mois de service effectué. Sont prises en compte comme temps de service effectif les périodes de maladie, d'incapacité de travail pour accident ou de maternité. Ce congé peut être fractionné à concurrence des droits déjà acquis ou pris en une seule fois, en fin de période de volontariat. Une dérogation peut être accordée aux volontaires exerçant une fonction d'enseignant, qui peuvent bénéficier, par anticipation, pendant les périodes de vacances scolaires, de leurs congés annuels calculés sur la durée totale du volontariat. Le congé dû pour une année de service effectif ne peut être reporté sur l'année suivante, sauf autorisation exceptionnelle du ministre compétent après avis du responsable de l'organisme d'accueil. Un congé non pris ne donne lieu à aucune indemnité compensatrice. Par ailleurs, des congés pour événements familiaux, d'une durée au plus égale à 10 jours par événement, peuvent être accordés pour :

- la naissance d'un enfant ;
- le mariage du volontaire civil ;
- le décès du conjoint ou d'un enfant ;
- le décès d'un parent (père, mère, grands-parents, beaux-parents, frère et sœur).

Décret n° 2000-1161 du 30 novembre 2000

C'est le ministre compétent qui peut, seul, décider de la cessation de la mission du volontaire civil avant sa date d'expiration initialement fixée. La cessation anticipée peut être prononcée par le Ministre dans plusieurs hypothèses :

- faute grave du volontaire civil ; celui-ci doit être mis en mesure de présenter sa défense par écrit et peut être amené à rembourser les frais liés au volontariat : frais de voyage, de transport de bagages, de formation, indemnités indûment versées au titre des périodes de préavis non effectuées le cas échéant ;
- violation par l'organisme d'accueil des clauses de la convention conclue avec le volontaire civil ; l'organisme est mis en mesure de présenter sa défense préalablement à la décision du ministre ;

- justification de l'exercice d'une nouvelle activité professionnelle par le volontaire ; un préavis de 3 mois est alors prévu pour le volontaire affecté en Outre-Mer ou à l'étranger ;
- demande motivée du volontaire en dehors des cas précédents ; le volontaire doit alors rembourser les frais occasionnés par le volontariat civil ;
- maladie, accident rendant impossible la poursuite de la mission par le volontaire.

Articles 27 à 31 du décret n° 2000-1159 du 30 novembre 2000

La période de volontariat civil est prise en compte :

- dans le calcul des années d'ancienneté ou de service ;
- dans la durée d'expérience professionnelle au titre de la validation des acquis professionnels.

PAIE

L'accomplissement d'une période de volontariat civil ouvre droit à une indemnité mensuelle dont le montant forfaitaire est prévu par décret (50 % de la rémunération brute afférente à l'indice brut 244).

Article 18 du décret n° 2000-1159 du 30 novembre 2000

Cette indemnité peut, le cas échéant, être prise en charge par l'État. Elle est exonérée d'impôt sur le revenu, de CSG et de CRDS. Elle peut être complétée par des « avantages en nature » nécessaires à l'équipement du volontaire (voiture de fonction) ou à son logement. En outre, le volontaire civil a droit à la prise en charge des déplacements occasionnés par le service et des frais y afférents. Ces dépenses sont prises en charge par l'organisme d'accueil sur la base des dispositions conventionnelles ou réglementaires en vigueur dans celui-ci.

Décret n° 2000-1159 du 30 novembre 2000

VOLONTARIAT DE COHÉSION SOCIALE ET DE SOLIDARITÉ

Définition

Le volontariat de cohésion sociale et de solidarité s'inscrit dans le cadre du statut unique de droit public du volontariat civil, tel qu'introduit par la loi du 14 mars 2000 et le décret du 30 novembre 2000, consécutifs à la réforme du service national. Les départements d'Outre-Mer et la Nouvelle-Calédonie font l'objet de mesures spécifiques.

Circulaire interministérielle du 28 juillet 2003, JO du 5 septembre

La mission de cohésion sociale et de solidarité peut être accomplie dans :

- les collectivités locales ;
- les établissements publics ;
- les groupements d'intérêt public ;
- les personnes morales de droit privé à but non lucratif : associations loi 1901, fondations, sociétés coopératives d'intérêt collectif agréées...
- les domaines d'activité concernés ont été fixés par arrêté ministériel du 27 décembre 2002 ;
- prévention et lutte contre les exclusions ;

- participation à la politique de la ville ;
- actions dans les domaines de la jeunesse, de l'éducation populaire, des sports et des loisirs...

L'organisme candidat à l'accueil d'un volontaire civil doit déposer un dossier de conventionnement auprès de la préfecture du département du lieu où il a son siège. Le dossier de conventionnement doit permettre à l'administration de vérifier notamment les conditions d'encadrement de formation et d'exercice des fonctions dévolues aux volontaires. Il doit également permettre de vérifier que les activités proposées ne concurrencent pas un emploi salarié. L'administration est tenue de rappeler à ces organismes candidats l'interdiction de détacher un volontaire auprès d'un organisme tiers.

En cas de violation des clauses conventionnelles par l'organisme d'accueil, celui-ci est invité à faire connaître ses observations par écrit, avant toute décision éventuelle de résiliation de la convention. Le volontaire civil est, quant à lui, invité à poursuivre sa mission, dans la limite des 24 mois initialement prévus, dans un autre organisme choisi de sa propre initiative ou sur proposition de l'administration. Par ailleurs, le volontaire civil candidat qui ne parvient pas à trouver un organisme d'accueil, peut adresser son dossier de candidature directement au préfet de son département. C'est la préfecture qui se charge alors de proposer sa candidature aux organismes potentiellement intéressés, situés ou non dans le même département.

Une autre solution est également possible : celle, pour le volontaire civil candidat, de proposer lui-même le nom d'un organisme d'accueil potentiel non encore conventionné. Ce dernier doit alors se soumettre à la procédure de conventionnement.

Les volontaires civils sont placés sous l'autorité de l'État et relèvent d'un statut de droit public, plus précisément du Code du service national.

Articles L. 122-6 et suivants du Code du service national

Chaque volontaire doit être informé des obligations tenant à l'exercice du volontariat civil, notamment en termes d'incompatibilité avec une activité salariée et rémunérée.

Articles L. 122-10 et L. 122-11 du Code du service national

Protection sociale

Le volontaire civil est affilié par l'organisme d'accueil auprès de la Caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) dans le ressort de laquelle est situé l'organisme d'accueil. Les cotisations sociales afférentes à cette protection sociale, sont exclusivement à la charge de l'organisme d'accueil. Le recouvrement de ces cotisations s'effectue par périodes de 12 mois d'accomplissement effectif de volontariat civil.

Le volontaire doit conserver le certificat de volontariat civil pour la liquidation de sa retraite. Le temps de volontariat civil est en effet pris en compte dans le calcul de la pension.

Enfin, les volontaires remplissant les conditions peuvent bénéficier, le cas échéant, des mesures d'aide à l'insertion sociale et professionnelle prévues pour un public de jeunes présentant des difficultés particulières d'insertion.

Droit du travail

Le volontaire civil peut solliciter l'interruption prématurée de sa mission pour occuper un emploi. Il est alors tenu d'en informer dès que possible l'organisme d'accueil et d'adresser à l'administration compétente (la préfecture) une demande de rupture anticipée, à laquelle doit être jointe une promesse d'embauche. Une réponse doit lui parvenir dans le mois qui suit la réception de la demande par l'administration.

L'organisme d'accueil peut également demander la rupture anticipée du volontariat civil, en invoquant une faute grave commise par le volontaire. Un rapport circonstancié sur les faits reprochés, avec les observations du volontaire doit être produit. Une attestation certifiant que le volontaire a été mis en mesure de s'expliquer peut remplacer la notification des commentaires de l'intéressé.

Le responsable de l'organisme d'accueil est habilité à suspendre, le cas échéant, la mission du volontaire pendant la période nécessaire à l'instruction de sa demande d'interruption. Il en avise immédiatement l'administration.

Paie

L'indemnité de volontariat est calculée sur la base de la moitié de l'indice brut 244 de la Fonction publique. Elle est exclue de l'assiette de la CSG, la CRSD et l'impôt sur le revenu. Cette indemnité peut être complétée par des avantages en nature : logement, alimentation, transport.

VOLONTARIAT ASSOCIATIF

Définition

La loi du 23 mai 2006 précise le volontariat associatif en créant 2 contrats d'engagement dérogatoires au Code du travail :

- le contrat de volontariat associatif ;
- le contrat d'engagement éducatif.

Loi n° 2006-586 du 23 mai 2006, relative au volontariat associatif et à l'engagement éducatif

Toute association de droit français ou toute fondation reconnue d'utilité publique agréée peut conclure un contrat de volontariat avec une personne physique.

Ce contrat est un contrat écrit qui organise une collaboration désintéressée entre l'organisme agréé et la personne volontaire. Il ne relève pas des règles du code du travail. Le contrat de volontariat n'emporte pas de lien de subordination juridique. Il est conclu pour une durée limitée. Ce contrat a pour objet l'accomplissement d'une mission d'intérêt général n'entrant pas dans le champ d'application de la loi n° 2005-159 du 23 février 2005 relative au contrat de volontariat de solidarité internationale et revêtant un caractère philanthropique, éducatif, scientifique, social, humanitaire, sportif, familial, culturel ou concourant à la mise en valeur du patrimoine artistique, à la défense de l'environnement naturel, à la défense des droits ou à la diffusion de la culture, de la langue française et des connaissances scientifiques.

Loi n° 2006-586 du 23 mai 2006, relative au volontariat associatif et à l'engagement éducatif

L'association de droit français ou la fondation reconnue d'utilité publique qui souhaite faire appel au concours de personnes volontaires doit être agréée par l'État. Cet agrément est délivré par le ministre chargé de la vie associative ou par l'autorité administrative compétente pour une durée déterminée, au vu notamment des motifs du recours au volontariat, de la nature des missions confiées aux personnes volontaires et de la capacité de l'organisme à assurer leur prise en charge.

Un organisme agréé ne peut conclure de contrat de volontariat si les missions confiées à la personne volontaire ont été précédemment exercées par un de ses salariés dont le contrat de travail a été rompu dans les six mois précédant la date d'effet du contrat de volontariat. Les associations dont le budget annuel est supérieur à 150 000 € et recevant une ou plusieurs subventions de l'État ou d'une collectivité territoriale dont le montant est supérieur à 50 000 € doivent publier chaque année dans le compte financier les rémunérations des trois plus hauts cadres dirigeants bénévoles et salariés ainsi que leurs avantages en nature.

La personne volontaire doit posséder la nationalité française ou celle d'un État membre de l'Union européenne ou celle d'un État partie à l'accord sur l'Espace économique européen ou justifier d'une résidence régulière et continue de plus d'un an en France. La condition de durée de résidence ne s'applique pas lorsque la personne volontaire est bénéficiaire d'un contrat d'accueil et d'intégration prévu pour les personnes étrangères titulaires d'un titre de séjour d'au moins un an sur le territoire français. La personne volontaire doit être âgée de plus de 16 ans.

Pour les personnes âgées de plus de 16 ans et de moins de 18 ans, une autorisation parentale est exigée. Une visite médicale préalable est obligatoire. Le contrat de volontariat est incompatible avec toute activité rémunérée à l'exception de la production d'œuvres scientifiques, littéraires ou artistiques ainsi que des activités accessoires d'enseignement. La personne volontaire ne peut percevoir une pension de retraite publique ou privée, le revenu minimum d'insertion, une allocation Pôle Emploi ou le complément de libre choix d'activité versé dans le cadre d'un congé parental d'éducation.

Si la personne candidate au volontariat est un salarié de droit privé, l'engagement pour une ou plusieurs missions de volontariat d'une durée continue minimale d'un an est un motif légitime de démission. Dans ce cas, si elle réunit les autres conditions pour bénéficier d'une indemnisation du chômage, ses droits sont ouverts à la fin de sa mission. Ces droits sont également ouverts en cas d'interruption définitive de la mission du fait de l'organisme agréé ou en cas de force majeure.

L'ensemble des compétences acquises dans l'exécution d'un contrat de volontariat en rapport direct avec le contenu d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification est pris en compte au titre de la validation des acquis de l'expérience. A cette fin, l'organisme agréé délivre à la personne volontaire, à l'issue de sa mission, une attestation retraçant les activités exercées pendant la durée des contrats.

Protection sociale

La personne volontaire est affiliée obligatoirement aux assurances sociales du régime général. La couverture des risques maladie, maternité, invalidité, décès et accidents du travail et maladies professionnelles est assurée moyennant le versement de cotisations forfaitaires à la charge de l'organisme agréé. La couverture du risque vieillesse est assurée moyennant le versement, par l'organisme agréé, des parts salariale et patronale des cotisations prévues à l'article L. 241-3 du Code de la Sécurité sociale.

Les personnes volontaires titulaires d'un contrat de volontariat d'une durée minimale de 3 mois peuvent faire valider auprès du régime général un nombre de trimestres d'assurance vieillesse correspondant à la durée de leur contrat. Le versement des cotisations complémentaires nécessaires pour cette validation devait à l'origine être pris en charge par le Fonds de solidarité vieillesse, prévu à l'article L. 135-1 du Code de la Sécurité sociale. Mais, au regard du déficit que connaît cet organisme, c'est finalement l'État qui prend en charge le versement des cotisations complémentaires de retraite des volontaires associatifs.

Loi n° 2006-1640 du 21 décembre 2006 de financement de la Sécurité sociale pour 2007

L'affiliation au régime de retraite complémentaire ARRCO est également possible mais non automatique. Les cotisations ARRCO sont assises sur le montant de l'indemnité perçue par le volontaire civil et l'inscription de points de retraite est effectuée seulement en contrepartie des cotisations effectivement versées.

Circulaire AGIRC-ARRCO n° 2007-6 du 6 avril 2007

Droit du travail

Dans le cadre du projet associatif de l'organisme d'accueil, le contrat de volontariat mentionne les modalités d'exécution de la collaboration entre l'organisme agréé et la personne volontaire, et notamment la détermination ou le mode de détermination du lieu et du temps de sa collaboration ainsi que la nature ou le mode de détermination des tâches qu'il accomplit.

Le contrat de volontariat est conclu pour une durée maximale de deux ans. La durée cumulée des missions accomplies par une personne volontaire pour le compte d'une ou plusieurs associations ou fondations ne peut excéder 3 ans.

Le volontaire mobilisé pour une période d'au moins six mois bénéficie d'un congé de deux jours non chômés par mois de mission. Pendant la durée de ces congés, la personne volontaire perçoit la totalité de l'indemnité à laquelle il a droit en application de son contrat.

L'organisme agréé assure à la personne volontaire une phase de préparation aux missions qui lui sont confiées. Il peut être mis fin de façon anticipée à un contrat de volontariat en cas de force majeure, de faute grave d'une des parties, et dans tous les autres cas moyennant un préavis d'au moins un mois.

Le contrat de volontariat peut être rompu avant son terme, sans application du préavis d'un mois, si la rupture a pour objet de permettre à la personne volontaire d'être embauchée pour un contrat à durée déterminée d'au moins six mois ou pour un contrat à durée indéterminée.

Paie

Une indemnité, dont le montant est prévu par le contrat, est versée par l'organisme agréé à la personne volontaire. Cette indemnité n'a pas le caractère d'un salaire ou d'une rémunération. Le montant maximum de cette indemnité est fixé par décret. Elle n'est pas soumise à l'impôt sur le revenu, ni assujettie aux cotisations et contributions sociales pour ce qui concerne le volontaire.

Les conditions dans lesquelles l'indemnité est versée au volontaire associatif sont fixées dans le contrat. Les volontaires peuvent également recevoir les prestations nécessaires à leur subsistance, leur équipement et leur logement. Ces prestations doivent rester proportionnées aux missions confiées aux volontaires.

La personne volontaire peut bénéficier de titres-repas pour lui permettre d'acquitter en tout ou partie le prix des repas consommés au restaurant ou préparés par un restaurateur. La contribution de l'association ou de la fondation reconnue d'utilité publique au financement des titres-repas du volontaire est exonérée de toutes charges fiscales, cotisations et contributions sociales. L'avantage qui résulte de cette contribution, pour la personne volontaire, n'est pas assujetti à l'impôt sur le revenu.

CONTRAT D'ENGAGEMENT ÉDUCATIF

La loi n° 2006-586 du 23 mai 2006 crée un nouveau contrat de travail, pour les participations occasionnelles, en particulier pendant les vacances scolaires, dans les organismes, le plus souvent associatifs, gestionnaires d'accueils collectifs éducatifs pour mineurs.

Article 17 de la loi n° 2006-586 du 23 mai 2006

Sont qualifiées d'engagement éducatif :

- la participation occasionnelle d'une personne physique à des fonctions d'animation ou de direction d'un accueil collectif de mineurs à caractère éducatif organisé à l'occasion de vacances scolaires, de congés professionnels ou de loisirs ;
- la participation occasionnelle, pour le compte d'une personne physique ou morale bénéficiant de l'agrément « Vacances adaptées organisées » prévu à l'article 48 de la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, d'une personne physique à des fonctions d'animation ou de direction ;
- la participation occasionnelle d'une personne physique, pour le compte d'une personne morale agréée au titre de l'article L. 312-1 du code de l'action sociale et des familles, à l'accompagnement exclusif des activités de loisirs et des activités sportives, dans des établissements et services pour enfants, adolescents ou adultes handicapés, ou lors de séjours d'accueil temporaire pour des activités liées aux vacances ;
- la participation occasionnelle, pour le compte d'une association bénéficiant d'une habilitation de l'autorité administrative et dans les mêmes limites, d'une personne physique à l'encadrement de stages destinés aux personnes engagées dans un cursus de formation leur permettant d'exercer les fonctions d'animation ou de direction.

Toute personne physique peut conclure un tel contrat d'engagement éducatif à l'exception :

- de celui ou celle qui anime ou gère à temps plein ou à temps partiel une structure d'accueil collectif de mineurs à caractère éducatif et qui peut être amenée au titre de ses fonctions à assurer l'encadrement d'un accueil ou d'un stage destiné aux personnes engagées dans un cursus de formation ;
- de celui ou de celle qui anime quotidiennement les accueils en période scolaire.

Les personnes titulaires d'un contrat d'engagement éducatif ne sont pas soumises aux dispositions du Code du travail relatives :

- au salaire minimum (SMIC ou salaire conventionnel) ;
- aux majorations pour heures supplémentaires ;
- à la durée du travail ;
- au travail de nuit ;
- aux repos quotidien et hebdomadaire.

En ce qui concerne la rémunération, les titulaires d'un tel contrat d'engagement éducatif peuvent bénéficier d'indemnités et d'avantages en nature. Le montant minimum journalier ne peut être inférieur à 2,20 fois le montant du salaire minimum de croissance par jour. Lorsque les fonctions exercées supposent une présence continue auprès des publics accueillis, la nourriture et l'hébergement sont intégralement à la charge de l'organisateur de l'accueil et ne peuvent en aucun cas être considérés comme des avantages en nature.

Cette rémunération est versée au moins une fois par mois. La durée cumulée des contrats conclus par un même titulaire ne peut excéder quatre-vingts jours sur une période de douze mois consécutifs.

Dans tous les cas, le titulaire du contrat bénéficie chaque semaine d'un repos dont la durée ne peut être inférieure à vingt-quatre heures consécutives. L'employeur doit tenir à la disposition de l'inspection du travail, pendant une durée de trois ans, le ou les documents permettant de comptabiliser le nombre de jours de travail effectués par les personnes avec lesquelles il aura souscrit un contrat d'engagement éducatif. Le contrat d'engagement éducatif précise :

- l'identité des parties et leur domicile ;
- la durée du contrat et les conditions de rupture anticipée du contrat ;
- le montant de la rémunération ;
- le nombre de jours travaillés prévus au contrat ;
- le programme indicatif des jours travaillés pendant la période du contrat, ce programme contenant la répartition du nombre de jours entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ;
- les cas dans lesquels une modification éventuelle du programme indicatif peut intervenir ainsi que la nature de cette modification, toute modification devant être notifiée au salarié sept jours au moins avant la date à laquelle elle doit avoir lieu, sauf pour les cas d'urgence ;
- les jours de repos ;
- le cas échéant, les avantages en nature et le montant des indemnités dont il bénéficie.

LE STATUT DE MEMBRE D'UN JURY OU DE TÉMOIN

DROIT DU TRAVAIL

Les membres d'un jury d'une cour d'assises et les personnes citées comme témoins devant un tribunal doivent assumer cette fonction. De ce fait, les salariés convoqués ont le droit de s'absenter.

Les interruptions de travail motivées par l'accomplissement des fonctions de juré et de témoin n'entraînent pas la rupture du contrat de travail.

L'employeur n'a pas à indemniser le salarié pour les heures correspondantes et le temps ainsi utilisé n'est pas, à défaut d'accord, assimilé à du temps de travail effectif pour le calcul des droits du salarié, et notamment pour les congés payés.

Les jurés sont des citoyens tirés au sort pour faire partie d'un jury de cour d'assises. Certaines conditions sont exigées :

- être de nationalité française ;
- être âgé d'au moins 23 ans ;
- savoir lire et écrire le français ;
- n'avoir jamais été condamné à une peine de prison supérieure à 6 mois ;
- ne pas exercer les fonctions de ministre, préfet, militaire en activité ;
- ne pas avoir déjà rempli cette fonction au cours des 5 dernières années.

Par ailleurs, il est impossible de figurer sur la liste du jury d'une session si :

- il existe un lien de parenté avec l'accusé ;
- il existe un lien de parenté avec un autre membre du jury ;
- il existe un lien de parenté avec l'un des magistrats membre de la cour.

Les jurés sont tirés au sort selon une procédure en trois étapes.

Tout d'abord le maire de chaque commune établit chaque année une liste préparatoire par tirage au sort à partir de la liste électorale. Ensuite, une liste annuelle des jurés est établie dans le ressort de chaque cour d'assises par un second tirage au sort effectué à partir de la liste préparatoire.

La liste annuelle comprend pour la cour d'assises de Paris 1 800 jurés et un juré pour 1 300 habitants dans les autres départements.

Trente jours au moins avant l'ouverture de la session de la cour d'assises, le Premier président de la cour d'appel ou le président du tribunal de grande instance dans lequel va siéger la cour d'assises désigne les jurés.

Après avoir éliminé les noms de tous les jurés, qui ne remplissent pas les conditions prévues par la loi, il tire au sort le nom de 40 jurés titulaires pour la liste de session et de 12 jurés suppléants pour la liste spéciale. Ces derniers sont prévus pour remplacer l'absence des jurés de la liste de session.

Pour faire partie du jury, il faut être désigné par un nouveau tirage au sort. Il est réalisé par le président de la cour d'assises à l'ouverture de la session d'assises, en présence des jurés et pour chaque affaire. Si le nom du salarié sort de l'urne et qu'il n'est pas récusé, il est juré titulaire. Le président procède aussi au tirage au sort de jurés supplémentaires pour chaque affaire.

Le jury est composé de 9 jurés lorsque la cour d'assises statue en premier ressort et de 12 jurés lorsqu'elle statue en appel.

Depuis le 1^{er} octobre 2004, la convocation des jurés est effectuée par le greffier de la cour d'assises. Il notifie à chacun d'eux l'extrait de la liste de session ou de la liste de jurés suppléants le concernant, 15 jours au moins avant le jour de l'ouverture de la session d'assises.

Lorsqu'on est tiré au sort, une convocation nous est notifiée par la gendarmerie ou un huissier de justice. La convocation précise la date et l'heure d'ouverture de la session, sa durée prévisible et le lieu où elle se tiendra. Elle rappelle également l'obligation, pour tout citoyen, de répondre à cette convocation sous peine d'amende. Le récépissé joint à la convocation est à signer et à renvoyer au greffe de la cour d'assises. Il est impossible de refuser d'être juré. En cas d'absence le jour de l'audience sans motif légitime, une amende d'un montant de 3 750 € peut être due. Toutefois, il est possible de demander une dispense à une commission spéciale si :

- la personne est âgée de plus de 70 ans ;
- le lieu de résidence à changer et ne se situe plus dans le département où se réunit la cour ;
- il existe un motif sérieux de non-assistance (maladie, impératifs professionnels ou familiaux) ;
- il est impossible de remplir convenablement cette responsabilité (mauvaise maîtrise de la langue française par exemple).

La demande de dispense (avec justificatifs) est à adresser au président de la cour d'assises dès réception de la notification du préfet ou avant l'ouverture de la session d'assises.

Les devoirs des jurés sont les suivants :

- le devoir d'attention lors des débats ;
- le devoir d'impartialité et l'interdiction de manifester son opinion ;
- l'interdiction de communiquer avec d'autres personnes sur l'affaire ;
- le secret des délibérations.

Les droits des jurés sont les suivants :

- le droit à l'information (notamment sur leurs droits et devoirs) ;
- le droit de poser des questions (à l'accusé, aux témoins et aux experts par l'intermédiaire du président) ;
- le droit de prendre des notes en cours d'audience.

PAIE

L'employeur n'a pas à indemniser le salarié pour les heures correspondantes et le temps ainsi utilisé n'est pas, à défaut d'accord, assimilé à du temps de travail effectif pour le calcul des droits du salarié, et notamment pour les congés payés.

L'employeur délivre une attestation de salaire qui permettra au salarié de se faire indemniser par l'État.

Il peut être accordé aux témoins et aux jurés, s'ils le requièrent :

- une indemnité de comparution ;
- des frais de voyage ;
- une indemnité journalière de séjour.

Articles R.123 et R.139 du Code de procédure pénale

Les témoins âgés de seize ans ou plus, appelés à déposer soit à l'instruction, soit devant les cours et tribunaux statuant en matière criminelle, correctionnelle ou de police reçoivent une indemnité de comparution déterminée par la formule suivante :

$I = 1,5 + (S \times 4)$ dans laquelle :

- I est le montant de l'indemnité forfaitaire exprimée en Euros ;
- S le salaire minimum interprofessionnel de croissance tel qu'il est fixé au 1^{er} janvier de l'année en cours.

Les témoins qui justifient d'une perte d'une partie du revenu tiré de leur activité professionnelle, ont droit, en outre, à une indemnité supplémentaire calculée suivant la formule $I = S \times D$ dans laquelle :

- S est le salaire minimum interprofessionnel de croissance déterminé comme ci-dessus ;
- D la durée horaire de comparution, celle-ci ne pouvant excéder huit heures par jour ouvrable.

Article R.129 du Code de procédure pénale

Les témoins et membres d'un jury reçoivent en plus s'ils se déplacent, une indemnité de transport.

Si le voyage est fait par chemin de fer, l'indemnité est égale au prix d'un billet de deuxième classe tant à l'aller qu'au retour. Si le voyage est fait par un autre service de transport en commun, l'indemnité est égale au prix d'un voyage, d'après le tarif de ce service, tant à l'aller qu'au retour. Si le voyage n'est pas fait par l'un des moyens indiqués précédemment, l'indemnité est fixé à **0,06 €** par kilomètre parcouru, tant à l'aller qu'au retour.

Si le voyage est fait par mer, il est accordé, sur le vu du duplicata du billet de voyage délivré par la compagnie de navigation, le remboursement du prix de passage en 2^e classe tant à l'aller qu'au retour. Si le voyage est fait par air, il est accordé sur le vu du billet de voyage délivré par la compagnie aérienne le remboursement du prix de passage sur la base du tarif de la classe la plus économique.

Articles R. 133 et R. 141 du Code de procédure pénale

Il est accordé aux jurés, pendant la durée de la session, une indemnité journalière déterminée par la formule suivante : $I = 6 + (S \times 8)$, dans laquelle :

- I est le montant de l'indemnité forfaitaire exprimé en Euros ;
- S le salaire minimum interprofessionnel de croissance tel qu'il est fixé au 1^{er} janvier de l'année en cours.

Les jurés qui justifient d'une perte d'une partie du revenu tiré de leur activité professionnelle, ont droit, en outre, à une indemnité supplémentaire calculée suivant la formule suivante : $I = S \times D$, dans laquelle :

- S est le salaire minimum interprofessionnel de croissance déterminé comme ci-dessus ;
- D la durée horaire de l'audience, celle-ci ne pouvant excéder huit heures par jour ouvrable.

Article R. 140 du Code de procédure pénale

ÉPARGNE SALARIALE

La participation

Tous les salariés de l'entreprise doivent pouvoir bénéficier de la réserve spéciale de participation.

Article L. 3324-3 du Code du travail

La détermination des bénéficiaires est fondée sur le critère d'appartenance juridique à l'entreprise et se traduit par l'existence d'un contrat de travail (de droit français). Tous les salariés, au sens du droit du travail, doivent pouvoir bénéficier de la répartition de la réserve spéciale de participation. Ainsi, il est impossible d'exclure un salarié juré ou témoin du bénéfice de la réserve spéciale de participation. La répartition de la réserve spéciale de participation entre les bénéficiaires est calculée proportionnellement au salaire perçu ou au revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente, plafonnée au niveau du salaire le plus élevé versé dans l'entreprise, et dans les limites de plafonds de répartition individuelle.

Article L. 3324-5 du Code du travail

Une durée minimale d'ancienneté dans l'entreprise ou le groupe peut être exigée pour bénéficier de la participation. Cette condition d'ancienneté ne peut excéder 3 mois. L'accord peut être plus favorable pour le salarié et fixer une durée d'ancienneté plus courte. L'ancienneté est considérée ici comme la durée totale d'appartenance à l'entreprise sans que soient déduites les périodes de suspension du contrat de travail.

Article L. 3342-1 du Code du travail

Pour la détermination de l'ancienneté éventuellement requise, sont pris en compte tous les contrats de travail exécutés au cours de la période de calcul et des 12 mois qui la précèdent. La durée d'appartenance juridique à l'entreprise doit être déterminée en tenant compte de la totalité de l'ancienneté acquise par le salarié, que celle-ci soit acquise au titre d'un ou de plusieurs contrats de travail.

Les critères de répartition sont en principe fonction des clauses prévues dans l'accord instituant la participation. Faute d'accord entre les signataires, la répartition se fait en totalité proportionnellement aux salaires perçus dans la limite du plafond fixé à l'article D. 3324-10 du Code du travail (4 plafonds annuels de Sécurité sociale). D'une façon générale, hormis le critère uniforme, la répartition de la réserve spéciale de participation doit se faire en application d'une proportionnalité rigoureuse. La définition de la présence ou du salaire ne peut conduire à faire échec à cette proportionnalité.

Circulaire interministérielle du 6 avril 2005

L'article L. 3324-5 du Code du travail fixe les règles en matière de répartition de la réserve spéciale de participation. Celle-ci peut être répartie :

- proportionnellement au salaire perçu ;
- de façon uniforme ;
- proportionnellement à la durée de présence ;
- conjointement entre ces différents critères.

Répartition en fonction du salaire

La répartition de la réserve spéciale de participation peut se faire en totalité ou en partie, proportionnellement aux salaires perçus par chaque bénéficiaire au cours de l'exercice. Par salaire, il faut entendre les salaires à prendre en compte au sens de l'article L. 242-1 du Code de la Sécurité sociale. Lorsque le salarié est juré ou témoin, sa rémunération n'est pas maintenue, de ce fait, le montant de la réserve spéciale de participation qui lui sera accordée sera amputé.

Circulaire du 14 septembre 2005 relative à l'épargne salariale, NOR : SOCX0508715C

Répartition selon la durée de présence

Cette répartition est de nature à atténuer la hiérarchie des salaires. La notion de durée de présence doit être précisée dans l'accord. Dans tous les cas, la durée de présence inclut les périodes de travail effectif auxquelles s'ajoutent les périodes légalement ou conventionnellement assimilées à du travail effectif. C'est pourquoi, être juré ou témoin, non légalement assimilée à du travail effectif, ampute le montant de la réserve spéciale de participation.

Circulaire du 14 septembre 2005 relative à l'épargne salariale, NOR : SOCX0508715C

Répartition uniforme

La loi n° 2001-152 du 19 février 2001 permet aux entreprises de retenir dans l'accord de participation une répartition qui soit en totalité ou en partie uniforme. L'enveloppe est divisée entre tous les salariés bénéficiaires sans tenir compte du salaire ou du temps de présence. Ainsi, un salarié à temps partiel recevra le même montant qu'un salarié à temps plein, un salarié embauché en cours d'année la même somme qu'un salarié présent toute l'année. Dans les faits, ce type de répartition est très rarement retenu par les partenaires sociaux. Il est à souligner que, dans de nombreux accords, le terme de « répartition uniforme » est improprement employé : en effet, il désigne parfois un mode de répartition où est prise en compte la durée de présence sans pénalisation de l'absentéisme (tenant compte des seules entrées/sorties au cours de l'exercice, et du travail à temps partiel, le cas échéant, du salarié). Cette formule de répartition permet d'atténuer la hiérarchie des salaires. Dans le cadre de cette répartition, le montant est identique pour tous les salariés. Le montant de la RSP est divisé par le nombre de salariés sans tenir compte du salaire ou du temps de présence. Chaque salarié percevant le même montant, il n'y a pas lieu de prendre en compte les absences résultant du fait d'être juré ou témoin.

Circulaire du 14 septembre 2005 relative à l'épargne salariale, NOR : SOCX0508715C

Utilisation des critères de répartition

Lorsque le critère de salaire ou celui de la durée de présence est retenu, la répartition ne peut être que proportionnelle à ces critères, sous réserve de l'application de clauses plus favorables. L'entreprise ne peut, par conséquent, surpénaliser l'absentéisme. Au contraire, l'entreprise peut instaurer un salaire plancher pour la répartition de la réserve spéciale de participation et/ou un salaire plafond. En cas d'utilisation conjointe des différents critères, ceux-ci ne peuvent s'appliquer à une masse unique de participation : la répartition d'une masse unique de participation au prorata des salaires effectivement perçus, affectés d'un coefficient de présence surpénalisant l'absentéisme est, par conséquent, prohibée. Par contre, un calcul effectué sur deux masses distinctes conserve un caractère proportionnel. Chaque critère doit donc s'appliquer à une « sous-masse » distincte.

Circulaire du 14 septembre 2005 relative à l'épargne salariale, NOR : SOCX0508715C

L'INTÉRESSEMENT

Tous les salariés de l'entreprise ou des établissements du groupe, entrant dans le champ d'application de l'accord, doivent pouvoir bénéficier des produits de l'intéressement.

Article L. 3344-1 du Code du travail

L'article L. 3313-2 du Code du travail permet à l'entreprise de limiter le champ d'application de l'intéressement à certains établissements de l'entreprise. L'accord peut, par conséquent, exclure un ou plusieurs établissements de l'entreprise. Un établissement peut être considéré comme tel dès lors qu'il y a une implantation géographique distincte, un caractère de stabilité et qu'il présente une autonomie administrative et économique suffisante. Cette autonomie se traduit par l'existence d'une structure de direction dotée de pouvoirs en matière de gestion du personnel et d'organisation du service. Lorsqu'il existe des comités d'établissements, l'accord d'intéressement peut moduler son champ d'application en considérant les différents centres d'activité de l'entreprise ayant donné lieu à l'institution de ces comités. A défaut, la notion d'établissement est appréciée en fonction des critères retenus pour la mise en place d'un comité. Si l'accord peut exclure un établissement, l'accord ne peut exclure, à l'intérieur d'une entreprise ou d'un établissement ou d'une unité de travail, une catégorie de salariés.

Circulaire du 14 septembre 2005 relative à l'épargne salariale, NOR : SOCX0508715C

L'accord peut exiger une durée minimum d'ancienneté qui ne peut excéder 3 mois.

Article L. 3342-1 du Code du travail

Pour la détermination de l'ancienneté éventuellement requise, sont pris en compte tous les contrats de travail exécutés au cours de la période de calcul et des 12 mois qui la précèdent. L'ancienneté correspond à la durée totale d'appartenance juridique à l'entreprise. Il est tenu compte du temps de travail effectif sans que les périodes de suspension du contrat de travail, pour quelque motif que ce soit, puissent être déduites. Un accord d'intéressement ne peut écarter les salariés ayant moins de 3 mois d'ancienneté ainsi que ceux qui, remplissant les conditions d'ancienneté, ne justifieraient pas du minimum d'ancienneté du fait d'absences non assimilées à du travail effectif.

Cass. soc. 21 octobre 2003, n° 01-21.353

L'intéressement peut être modulé en fonction des unités de travail de l'entreprise ou de l'établissement. Cette notion n'est pas définie par le Code du travail. Les critères constitutifs de l'unité de travail sont les suivants :

- salariés travaillant habituellement ensemble ;
- salariés exerçant des tâches proches ou identiques ;
- salariés ayant des conditions de travail analogues ;
- salariés étant placés sous la responsabilité d'un même encadrement.

L'unité de travail peut être constituée par différentes structures, variant selon l'activité de l'entreprise. Il peut s'agir :

- d'un bureau ;
- d'un service ;
- d'un atelier ;
- d'une unité de production, d'un magasin, d'un chantier ;
- du service nouveau d'une entreprise.

L'unité de travail ne peut se confondre avec un salarié unique, sous peine de constituer un intéressement personnalisé ou avec une catégorie de salariés.

Circulaire du 14 septembre 2005 relative à l'épargne salariale, NOR : SOCX0508715C

Répartition de l'intéressement

L'accord peut prévoir une répartition uniforme, proportionnelle aux salaires ou à la durée de présence ou retenir conjointement ces différents critères. L'accord d'intéressement ne peut, par contre, fonder la répartition sur des critères de performances individuelles des salariés.

Article L. 3314-5 du Code du travail

Cass. soc. 13 avril 1995, n° 93-15.295

Modalités d'appréciation des critères

D'une façon générale, hormis le critère uniforme, la répartition de l'intéressement doit se faire en application d'une proportionnalité rigoureuse. La définition de la présence ou du salaire ne peut conduire à faire échec à cette proportionnalité. Ainsi, la Cour de cassation exclut toute réduction sur la prime individuelle d'intéressement plus que proportionnelle à la durée des absences intervenues au cours de l'exercice. De la même façon, la définition du salaire ne peut conduire à restreindre le droit à intéressement de certaines catégories de salariés, voire à les exclure du bénéfice de l'intéressement, ce qui remettrait en cause le caractère collectif de l'intéressement.

Circulaire du 14 septembre 2005 relative à l'épargne salariale, NOR : SOCX0508715C

Modalités d'application des critères

La répartition de l'intéressement peut être différenciée en fonction du ou des critères retenus. Si le critère du salaire ou celui de la durée de présence est retenu, la répartition ne peut être que proportionnelle à ces critères. La solution est identique en cas d'utilisation conjointe des différents critères. Dans ce cas, il convient de considérer que les critères ne peuvent être combinés pour s'appliquer à une masse unique d'intéressement. Au contraire, chaque critère doit s'appliquer à une « sous-masse » distincte.

Répartition en fonction du salaire

L'accord doit définir la notion de salaire retenue pour la répartition de l'intéressement. La répartition peut se faire en fonction du salaire effectivement versé au salarié durant l'année ou en fonction du salaire de référence correspondant à la rémunération habituelle des salariés. Il peut être tenu compte, en cas d'absence (maladie, accident du travail, ...) d'un salaire de référence correspondant à la rémunération habituelle du salarié. Lors d'une absence causée par le fait d'être juré ou témoin il est opéré un abattement sur le salaire et par conséquent un abattement sur la prime d'intéressement.

Circulaire du 14 septembre 2005 relative à l'épargne salariale, NOR : SOCX0508715C

Répartition selon la durée de présence

Cette répartition est de nature à atténuer la hiérarchie des salaires. La notion de durée de présence doit être précisée dans l'accord. Dans tous les cas, la durée de présence inclut les périodes de travail effectif auxquelles s'ajoutent les périodes légalement ou conventionnellement assimilées à du travail effectif. Étant donné que le fait d'être juré ou témoin n'est pas assimilée légalement à du temps de travail effectif, le salarié voit sa prime d'intéressement abattue.

Circulaire du 14 septembre 2005 relative à l'épargne salariale, NOR : SOCX0508715C

Un accord prévoyant une réduction de l'intéressement en fonction de certaines absences, institue une pénalisation de ces absences et non une répartition de l'intéressement en fonction de la durée de présence dans l'entreprise.

Cass. soc. 7 mai 2003, n° 01-21.033

De la même façon, toute clause d'un accord prévoyant une réduction du montant de l'intéressement plus que proportionnelle à la durée de l'absence est contraire au caractère collectif de l'intéressement. Dans une affaire soumise à la Cour de cassation, la prime d'intéressement était pondérée chaque mois en fonction des absences autres que celles dues aux accidents du travail, maladie professionnelle, maternité, heures de délégation des représentants du personnel, de façon plus que proportionnelle à la durée de l'absence. La Cour se fonde sur ce caractère plus que proportionnel pour juger la clause illégale. De la même façon, la clause d'un accord d'intéressement instaurant une minoration de la prime d'intéressement jusqu'à un seuil de 40 jours d'absence, seuil au-delà duquel les absences n'ont plus aucune incidence n'institue pas une répartition uniforme et ne peut donner lieu à exonération de cotisations sociales des primes distinguées.

Cass. civ. 2^e, 16 décembre 2003, n° 02-30.904

De même, la clause d'un accord d'intéressement ayant pour effet d'instituer une pénalisation des absences, et non une répartition de l'intéressement en fonction de la durée de présence dans l'entreprise au cours de l'exercice, prive les primes du caractère de rémunération collective de sorte que celles-ci ne peuvent ouvrir droit aux exonérations légales.

Cass. soc. 1^{er} avril 1999, n° 97-17.515

Répartition uniforme

La loi n° 2001-152 du 19 février 2001 permet aux entreprises de retenir dans l'accord d'intéressement une répartition qui soit en totalité ou en partie uniforme. L'enveloppe est divisée entre tous les salariés bénéficiaires sans tenir compte du salaire ou du temps de présence. Ainsi, un salarié à temps partiel recevra le même montant qu'un salarié à temps plein, un salarié embauché en cours d'année la même somme qu'un salarié présent toute l'année. Dans les faits, ce type de répartition est très rarement retenu par les partenaires sociaux. Il est à souligner que, dans de nombreux accords, le terme de « répartition uniforme » est improprement employé : en effet, il désigne parfois un mode de répartition où est prise en compte la durée de présence sans pénalisation de l'absentéisme (tenant compte des seules entrées/sorties au cours de l'exercice, et du travail à temps partiel, le cas échéant, du salarié). Cette formule de répartition permet d'atténuer la hiérarchie des salaires. Dans le cadre de cette répartition, le montant est identique pour tous les salariés. Le montant de l'intéressement est divisé par le nombre de salariés sans tenir compte du salaire ou du temps de présence. De ce fait, les absences n'ont aucun impact dans cette répartition.

Circulaire du 14 septembre 2005 relative à l'épargne salariale, NOR : SOCX0508715C

L'ACQUISITION DE LA CITOYENNETÉ

DROIT DU TRAVAIL

Tout salarié peut bénéficier, sur justification, d'un congé non rémunéré d'une demi-journée pour assister à sa cérémonie d'accueil dans la citoyenneté française.

Cette absence n'est pas assimilée à du travail effectif pour l'ouverture de droits aux salariés.

Article L. 3142-116 du Code du travail

PAIE

L'absence pour acquisition de la citoyenneté ne donne lieu à aucun maintien de salaire, sauf clauses conventionnelles plus favorables.

Article L. 3142-116 du Code du travail

ÉPARGNE SALARIALE

La participation

Tous les salariés de l'entreprise doivent pouvoir bénéficier de la réserve spéciale de participation.

Article L. 3324-3 du Code du travail

La détermination des bénéficiaires est fondée sur le critère d'appartenance juridique à l'entreprise et se traduit par l'existence d'un contrat de travail (de droit français). Tous les salariés, au sens du droit du travail, doivent pouvoir bénéficier de la répartition de la réserve spéciale de participation. Ainsi, il est impossible d'exclure un salarié absent pour l'acquisition de la citoyenneté du bénéfice de la réserve spéciale de participation. La répartition de la réserve spéciale de participation entre les bénéficiaires est calculée proportionnellement au salaire perçu ou au revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente, plafonnée au niveau du salaire le plus élevé versé dans l'entreprise, et dans les limites de plafonds de répartition individuelle.

Article L. 3324-5 du Code du travail

Une durée minimale d'ancienneté dans l'entreprise ou le groupe peut être exigée pour bénéficier de la participation. Cette condition d'ancienneté ne peut excéder 3 mois. L'accord peut être plus favorable pour le salarié et fixer une durée d'ancienneté plus courte. L'ancienneté est considérée ici comme la durée totale d'appartenance à l'entreprise sans que soient déduites les périodes de suspension du contrat de travail.

Article L. 3342-1 du Code du travail

Pour la détermination de l'ancienneté éventuellement requise, sont pris en compte tous les contrats de travail exécutés au cours de la période de calcul et des 12 mois qui la précèdent. La durée d'appartenance juridique à l'entreprise doit être déterminée en tenant compte de la totalité de l'ancienneté acquise par le salarié, que celle-ci soit acquise au titre d'un ou de plusieurs contrats de travail.

Les critères de répartition sont en principe fonction des clauses prévues dans l'accord instituant la participation. Faute d'accord entre les signataires, la répartition se fait en totalité proportionnellement aux salaires perçus dans la limite du plafond fixé à l'article D. 3324-10 du Code du travail (4 plafonds annuels de Sécurité sociale). D'une façon générale, hormis le critère uniforme, la répartition de la réserve spéciale de participation doit se faire en application d'une proportionnalité rigoureuse. La définition de la présence ou du salaire ne peut conduire à faire échec à cette proportionnalité.

Circulaire interministérielle du 6 avril 2005

L'article L. 3324-5 du Code du travail fixe les règles en matière de répartition de la réserve spéciale de participation. Celle-ci peut être répartie :

- proportionnellement au salaire perçu ;
- de façon uniforme ;
- proportionnellement à la durée de présence ;
- conjointement entre ces différents critères.

Répartition en fonction du salaire

La répartition de la réserve spéciale de participation peut se faire en totalité ou en partie, proportionnellement aux salaires perçus par chaque bénéficiaire au cours de l'exercice. Par salaire, il faut entendre les salaires à prendre en compte au sens de l'article L. 242-1 du Code de la Sécurité sociale. Lorsque le salarié est absent pour l'acquisition de la citoyenneté, sa rémunération n'est pas maintenue, de ce fait, le montant de la réserve spéciale de participation qui lui sera accordée sera amputé.

Circulaire du 14 septembre 2005 relative à l'épargne salariale, NOR : SOCX0508715C

Répartition selon la durée de présence

Cette répartition est de nature à atténuer la hiérarchie des salaires. La notion de durée de présence doit être précisée dans l'accord. Dans tous les cas, la durée de présence inclut les périodes de travail effectif auxquelles s'ajoutent les périodes légalement ou conventionnellement assimilées à du travail effectif. C'est pourquoi, être absent pour l'acquisition de la citoyenneté, n'est pas légalement assimilée à du travail effectif et ampute donc le montant de la réserve spéciale de participation.

Circulaire du 14 septembre 2005 relative à l'épargne salariale, NOR : SOCX0508715C

Répartition uniforme

La loi n° 2001-152 du 19 février 2001 permet aux entreprises de retenir dans l'accord de participation une répartition qui soit en totalité ou en partie uniforme. L'enveloppe est divisée entre tous les salariés bénéficiaires sans tenir compte du salaire ou du temps de présence. Ainsi, un salarié à temps partiel recevra le même montant qu'un salarié à temps plein, un salarié embauché en cours d'année la même somme qu'un salarié présent toute l'année. Dans les faits, ce type de répartition est très rarement retenu par les partenaires sociaux. Il est à souligner que, dans de nombreux accords, le terme de « répartition uniforme » est improprement employé : en effet, il désigne parfois un mode de répartition où est prise en compte la durée de présence sans pénalisation de l'absentéisme (tenant compte des seules entrées/sorties au cours de l'exercice, et du travail à temps partiel, le cas échéant, du salarié). Cette formule de répartition permet d'atténuer la hiérarchie des salaires. Dans le cadre de cette répartition, le montant est identique pour tous les salariés. Le montant de la RSP est divisé par le nombre de salariés sans tenir compte du salaire ou du temps de présence. Chaque salarié percevant le même montant, il n'y a pas lieu de prendre en compte les absences pour l'acquisition de la citoyenneté.

Circulaire du 14 septembre 2005 relative à l'épargne salariale, NOR : SOCX0508715C

Utilisation des critères de répartition

Lorsque le critère de salaire ou celui de la durée de présence est retenu, la répartition ne peut être que proportionnelle à ces critères, sous réserve de l'application de clauses plus favorables. L'entreprise ne peut, par conséquent, surpénaliser l'absentéisme. Au contraire, l'entreprise peut instaurer un salaire plancher pour la répartition de la réserve spéciale de participation et/ou un salaire plafond. En cas d'utilisation conjointe des différents critères, ceux-ci ne peuvent s'appliquer à une masse unique de participation : la répartition d'une masse unique de participation au prorata des salaires effectivement perçus, affectés d'un coefficient de présence surpénalisant l'absentéisme est, par conséquent, prohibée. Par contre, un calcul effectué sur deux masses distinctes conserve un caractère proportionnel. Chaque critère doit donc s'appliquer à une « sous-masse » distincte.

Circulaire du 14 septembre 2005 relative à l'épargne salariale, NOR : SOCX0508715C

L'intéressement

Tous les salariés de l'entreprise ou des établissements du groupe, entrant dans le champ d'application de l'accord, doivent pouvoir bénéficier des produits de l'intéressement.

Article L. 3344-1 du Code du travail

L'article L. 3313-2 du Code du travail permet à l'entreprise de limiter le champ d'application de l'intéressement à certains établissements de l'entreprise. L'accord peut, par conséquent, exclure un ou plusieurs établissements de l'entreprise. Un établissement peut être considéré comme tel dès lors qu'il y a une implantation géographique distincte, un caractère de stabilité et qu'il présente une autonomie administrative et économique suffisante. Cette autonomie se traduit par l'existence d'une structure de direction dotée de pouvoirs en matière de gestion du personnel et d'organisation du service. Lorsqu'il existe des comités d'établissements, l'accord d'intéressement peut moduler son champ d'application en considérant les différents centres d'activité de l'entreprise ayant donné lieu à l'institution de ces comités. A défaut, la notion d'établissement est appréciée en fonction des critères retenus pour la mise en place d'un comité. Si l'accord peut exclure un établissement, l'accord ne peut exclure, à l'intérieur d'une entreprise ou d'un établissement ou d'une unité de travail, une catégorie de salariés.

Circulaire du 14 septembre 2005 relative à l'épargne salariale, NOR : SOCX0508715C

L'accord peut exiger une durée minimum d'ancienneté qui ne peut excéder 3 mois.

Article L. 3342-1 du Code du travail

Pour la détermination de l'ancienneté éventuellement requise, sont pris en compte tous les contrats de travail exécutés au cours de la période de calcul et des 12 mois qui la précèdent. L'ancienneté correspond à la durée totale d'appartenance juridique à l'entreprise. Il est tenu compte du temps de travail effectif sans que les périodes de suspension du contrat de travail, pour quelque motif que ce soit, puissent être déduites. Un accord d'intéressement ne peut écarter les salariés ayant moins de 3 mois d'ancienneté ainsi que ceux qui, remplissant les conditions d'ancienneté, ne justifieraient pas du minimum d'ancienneté du fait d'absences non assimilées à du travail effectif.

Cass. soc. 21 octobre 2003, n° 01-21.353

L'intéressement peut être modulé en fonction des unités de travail de l'entreprise ou de l'établissement. Cette notion n'est pas définie par le Code du travail. Les critères constitutifs de l'unité de travail sont les suivants :

- salariés travaillant habituellement ensemble ;
- salariés exerçant des tâches proches ou identiques ;
- salariés ayant des conditions de travail analogues ;
- salariés étant placés sous la responsabilité d'un même encadrement.

L'unité de travail peut être constituée par différentes structures, variant selon l'activité de l'entreprise. Il peut s'agir :

- d'un bureau ;
- d'un service ;
- d'un atelier ;
- d'une unité de production, d'un magasin, d'un chantier ;
- du service nouveau d'une entreprise.

L'unité de travail ne peut se confondre avec un salarié unique, sous peine de constituer un intéressement personnalisé ou avec une catégorie de salariés.

Circulaire du 14 septembre 2005 relative à l'épargne salariale, NOR : SOCX0508715C

Répartition de l'intéressement

L'accord peut prévoir une répartition uniforme, proportionnelle aux salaires ou à la durée de présence ou retenir conjointement ces différents critères. L'accord d'intéressement ne peut, par contre, fonder la répartition sur des critères de performances individuelles des salariés.

Article L. 3314-5 du Code du travail

Cass. soc. 13 avril 1995, n° 93-15.295

Modalités d'appréciation des critères

D'une façon générale, hormis le critère uniforme, la répartition de l'intéressement doit se faire en application d'une proportionnalité rigoureuse. La définition de la présence ou du salaire ne peut conduire à faire échec à cette proportionnalité. Ainsi, la Cour de cassation exclut toute réduction sur la prime individuelle d'intéressement plus que proportionnelle à la durée des absences intervenues au cours de l'exercice. De la même façon, la définition du salaire ne peut conduire à restreindre le droit à intéressement de certaines catégories de salariés, voire à les exclure du bénéfice de l'intéressement, ce qui remettrait en cause le caractère collectif de l'intéressement.

Circulaire du 14 septembre 2005 relative à l'épargne salariale, NOR : SOCX0508715C

Modalités d'application des critères

La répartition de l'intéressement peut être différenciée en fonction du ou des critères retenus. Si le critère du salaire ou celui de la durée de présence est retenu, la répartition ne peut être que proportionnelle à ces critères. La solution est identique en cas d'utilisation conjointe des différents critères. Dans ce cas, il convient de considérer que les critères ne peuvent être combinés pour s'appliquer à une masse unique d'intéressement. Au contraire, chaque critère doit s'appliquer à une « sous-masse » distincte.

Répartition en fonction du salaire

L'accord doit définir la notion de salaire retenue pour la répartition de l'intéressement. La répartition peut se faire en fonction du salaire effectivement versé au salarié durant l'année ou en fonction du salaire de référence correspondant à la rémunération habituelle des salariés. Il peut être tenu compte, en cas d'absence (maladie, accident du travail, ...) d'un salaire de référence correspondant à la rémunération habituelle du salarié. Lors d'une absence causée par l'acquisition de la citoyenneté il est opéré un abattement sur le salaire et par conséquent un abattement sur la prime d'intéressement.

Circulaire du 14 septembre 2005 relative à l'épargne salariale, NOR : SOCX0508715C

Répartition selon la durée de présence

Cette répartition est de nature à atténuer la hiérarchie des salaires. La notion de durée de présence doit être précisée dans l'accord. Dans tous les cas, la durée de présence inclut les périodes de travail effectif auxquelles s'ajoutent les périodes légalement ou conventionnellement assimilées à du travail effectif. Étant donné l'absence pour l'acquisition de la citoyenneté n'est pas assimilée légalement à du temps de travail effectif, le salarié voit sa prime d'intéressement abattue.

Circulaire du 14 septembre 2005 relative à l'épargne salariale, NOR : SOCX0508715C

Un accord prévoyant une réduction de l'intéressement en fonction de certaines absences, institue une pénalisation de ces absences et non une répartition de l'intéressement en fonction de la durée de présence dans l'entreprise.

Cass. soc. 7 mai 2003, n° 01-21.033

De la même façon, toute clause d'un accord prévoyant une réduction du montant de l'intéressement plus que proportionnelle à la durée de l'absence est contraire au caractère collectif de l'intéressement. Dans une affaire soumise à la Cour de cassation, la prime d'intéressement était pondérée chaque mois en fonction des absences autres que celles dues aux accidents du travail, maladie professionnelle, maternité, heures de délégation des représentants du personnel, de façon plus que proportionnelle à la durée de l'absence. La Cour se fonde sur ce caractère plus que proportionnel pour juger la clause illégale. De la même façon, la clause d'un accord d'intéressement instaurant une minoration de la prime d'intéressement jusqu'à un seuil de 40 jours d'absence, seuil au-delà duquel les absences n'ont plus aucune incidence n'institue pas une répartition uniforme et ne peut donner lieu à exonération de cotisations sociales des primes distinguées.

Cass. civ. 2^e, 16 décembre 2003, n° 02-30.904

De même, la clause d'un accord d'intéressement ayant pour effet d'instituer une pénalisation des absences, et non une répartition de l'intéressement en fonction de la durée de présence dans l'entreprise au cours de l'exercice, prive les primes du caractère de rémunération collective de sorte que celles-ci ne peuvent ouvrir droit aux exonérations légales.

Cass. soc. 1^{er} avril 1999, n° 97-17.515

Répartition uniforme

La loi n° 2001-152 du 19 février 2001 permet aux entreprises de retenir dans l'accord d'intéressement une répartition qui soit en totalité ou en partie uniforme. L'enveloppe est divisée entre tous les salariés bénéficiaires sans tenir compte du salaire ou du temps de présence. Ainsi, un salarié à temps partiel recevra le même montant qu'un salarié à temps plein, un salarié embauché en cours d'année la même somme qu'un salarié présent toute l'année. Dans les faits, ce type de répartition est très rarement retenu par les partenaires sociaux. Il est à souligner que, dans de nombreux accords, le terme de « répartition uniforme » est improprement employé : en effet, il désigne parfois un mode de répartition où est prise en compte la durée de présence sans pénalisation de l'absentéisme (tenant compte des seules entrées/sorties au cours de l'exercice, et du travail à temps partiel, le cas échéant, du salarié). Cette formule de répartition permet d'atténuer la hiérarchie des salaires. Dans le cadre de cette répartition, le montant est identique pour tous les salariés. Le montant de l'intéressement est divisé par le nombre de salariés sans tenir compte du salaire ou du temps de présence. De ce fait, les absences n'ont aucun impact dans cette répartition.

Circulaire du 14 septembre 2005 relative à l'épargne salariale, NOR : SOCX0508715C

