

SERVICE MILITAIRE DU SALARIÉ

RÉFORME DU SERVICE MILITAIRE

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 - JO du 8 novembre

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

DISPOSITIONS ANTÉRIEURES

Avant l'application de la loi du 28 octobre 1997, c'est-à-dire pour les jeunes incorporés avant le 8 novembre 1997, le service national entraînait en principe la rupture du contrat de travail en cours à la date d'incorporation du salarié.

Cette rupture n'étant imputable à aucune des parties au contrat de travail, aucune indemnité de préavis ou de licenciement n'était due. Seule l'indemnité compensatrice de congés payés était due.

L'article L. 122-18 du Code du travail, dans sa rédaction antérieure, prévoyait un droit à réintégration du salarié dans le poste précédemment occupé ou dans un poste similaire, dès lors que le salarié avait manifesté l'intention de reprendre son emploi et à la condition que le poste soit encore disponible. Cette réintégration devait avoir lieu dans le mois suivant la date à laquelle l'employeur avait été avisé par lettre recommandée de l'intention du salarié d'être réintégré.

Certaines dispositions conventionnelles prévoient cependant la simple suspension du contrat et non sa rupture pour incorporation au service national.

JOURNÉE D'APPEL DE PRÉPARATION À LA DÉFENSE

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».

PERSONNES CONCERNÉES

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

AUTORISATION D'ABSENCE

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.

Article L. 4142-73 du Code du travail

DISPOSITIF LÉGAL DU 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 CAE (Contrat d'accompagnement dans l'emploi).

Loi n° 2006-586 du 23 mai 2006 - JO du 25 mai

Circulaire DGEFP n° 2007-12 du 29 mars 2007

CONDITIONS D'ACCÈS DU VOLONTAIRE

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 - Décret n° 2000-1159 du 30 novembre 2000 - JO du 1^{er} décembre

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 - Décret n° 2000-1159 du 30 novembre 2000 - JO du 1^{er} décembre

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

Article 14 - Décret n° 2000-1159 du 30 novembre 2000 - JO du 1^{er} décembre

Toute personne remplissant ces conditions peut se porter candidat auprès du Ministère compétent (en fonction de l'activité) 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 ministère 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 - Décret n° 2000-1159 du 30 novembre 2000 - JO du 1^{er} décembre

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 - Décret n° 2000-1159 du 30 novembre 2000 - JO du 1^{er} décembre

MISSIONS

Les volontaires peuvent s'engager :

- 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.

Ces activités doivent être agréées par le Ministre compétent.

Article 5 - Loi n° 2000-242 du 14 mars 2000 - JO du 15 mars

CONDITIONS TENANT AUX ORGANISMES D'ACCUEIL

Le volontariat civil peut être effectué :

- pour le domaine de la prévention, de la sécurité et de la défense civile :
 - dans les collectivités territoriales,
 - dans les établissements publics employant des sapeurs-pompiers,
 - dans les services concourant à la sécurité et à la défense civile,
 - dans les organismes chargés de l'environnement.
- pour le domaine de la cohésion sociale et de la solidarité :
 - dans les collectivités territoriales,
 - dans les établissements publics,
 - dans les groupements d'intérêt public,
 - auprès des personnes morales de droit privé à but non lucratif,

dans 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.

- pour le domaine de la coopération internationale et de l'aide humanitaire :
 - dans les services de l'État à l'étranger,
 - dans les services scolaires ou culturels français à l'étranger,
 - dans 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,
 - sous la forme de 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 - Décret n° 2000-1159 du 30 novembre 2000 - JO du 1^{er} décembre

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 - Décret n° 2000-1159 du 30 novembre 2000 - JO du 1^{er} décembre

CONCLUSION D'UNE CONVENTION

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 - Loi n° 2000-242 du 14 mars 2000 - JO du 15 mars

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 - Loi n° 2000-242 du 14 mars 2000 - JO du 15 mars

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

Impossibilité d'exercer une activité salariée simultanée

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.

Obligations du volontaire envers l'organisme

Le volontaire est soumis aux règles de discipline, ou au règlement intérieur de l'organisme (public ou privé) 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.

Maladie, maternité, accidents du travail

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 à 26 - Décret n° 2000-1159 du 30 novembre 2000 - JO du 1^{er} décembre

Congés

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 - JO du 1^{er} décembre

Cessation anticipée du volontariat civil

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 - Décret n° 2000-1159 du 30 novembre 2000 - JO du 1^{er} décembre

Indemnité mensuelle versée au volontaire

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 - Décret n° 2000-1159 du 30 novembre 2000 - JO du 1^{er} décembre

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 - JO du 1^{er} décembre

Protection sociale du volontaire

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 - JO du 29 décembre

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.

PRISE EN COMPTE DU TEMPS DE SERVICE

Assurance vieillesse

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 - Loi n° 2000-242 du 14 mars 2000 - JO du 15 mars

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

Article 23 - Décret n° 2000-1159 du 30 novembre 2000 - JO du 1^{er} décembre

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

Accès à un emploi de l'État

La limite d'âge est reculée d'un temps égal à la durée du volontariat civil effectivement accomplie par l'intéressé, pour l'accès aux emplois de l'État, des collectivités territoriales, établissements publics et entreprises publiques dont le personnel est assujéti à un statut réglementaire.

En outre, 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.

ARTICLE L. 122-1 ET SUIVANTS DU CODE DU SERVICE NATIONAL

L'article L. 122-1 et suivants du Code du service National sont disponibles sur notre site à l'adresse suivante :

www.gereso.com/contrattravail/articlel.122-1suivants.pdf

Précisions relatives au volontariat de cohésion sociale et de solidarité

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

Organismes d'accueil du volontaire

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...

Domaines d'activité

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...

Candidature et conventionnement

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.

La liste des organismes conventionnés est disponible sur le site internet www.vie-associative.gouv.fr

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.

Statut et indemnisation du volontaire civil

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).

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

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 ;
- l'impôt sur le revenu.

Cette indemnité peut être complétée par des avantages en nature : logement, alimentation, transport.

En ce qui concerne sa 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.

Rupture anticipée de la mission

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.

DIFFÉRENTS CONTRATS D'ENGAGEMENT

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 - JO du 25 mai

Contrat de volontariat associatif

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 - JO du 25 mai

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 seize ans.

Pour les personnes âgées de plus de seize ans et de moins de dix-huit 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 ASSEDIC 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.

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 trois 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.

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 de 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.

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 - JO du 22 décembre

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

Contrat d'engagement éducatif

Une loi du 23 mai 2006 crée un nouveau contrat de travail, pour les participations occasionnelles, en particuliers 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 - JO du 25 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.