

ASSEMBLÉE NATIONALE

13 avril 2026

ACTUALISATION DE LA PROGRAMMATION MILITAIRE POUR LES ANNÉES 2024 À 2030 ET DIVERSES DISPOSITIONS INTÉRESSANT LA DÉFENSE - (N° 2630)

Adopté

N° DN9

AMENDEMENT

présenté par

M. Jacques, M. Chenevard, M. Cormier-Bouligeon, M. Frébault, Mme Le Grip, M. Mongardien,
M. Olive, Mme Pouzyreff et Mme Vignon

ARTICLE ADDITIONNEL

APRÈS L'ARTICLE 25, insérer l'article suivant:

Après le 6° de l'article L. 4221-1 du code de la défense, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« À la signature du contrat d'engagement à servir dans la réserve opérationnelle, une lettre d'information est envoyée systématiquement, sauf demande expresse du réserviste, par l'autorité compétente à l'employeur du réserviste. »

EXPOSÉ SOMMAIRE

Cet amendement propose de systématiser l'envoi d'une lettre d'information à l'employeur du réserviste par son autorité d'emploi, lorsque celui-ci signe son contrat d'engagement à servir dans la réserve et sauf demande contraire du réserviste.

L'objectif est ainsi de soutenir l'ambition, votée en loi de programmation militaire 2024-2030, de doubler le nombre de réservistes opérationnels d'ici 2030.

Cet amendement poursuit quatre objectifs.

Le premier : lutter contre le phénomène de « réserviste-clandestin », c'est-à-dire des réservistes dont les employeurs ignorent leur engagement au sein des armées. En informant les employeurs, nous créons un environnement plus propice à la conciliation entre l'engagement militaire et les responsabilités professionnelles des salariés-réservistes.

Le deuxième : valoriser les compétences acquises par le salarié dans la réserve, qui sont souvent transposables dans le secteur civil. En comptant des réservistes parmi ses effectifs, l'entreprise ou l'organisation concernée améliore de fait sa valeur « immatérielle », pouvant compter sur des acquis

précieux (esprit d'initiative, rigueur, cohésion et travail en équipe...) développés par son salarié dans le cadre de son engagement militaire.

Le troisième : faciliter l'établissement d'un canal de communication entre le réserviste, son employeur et son unité, notamment sur les droits et obligations liés à cet engagement.

Le quatrième : permettre aux armées et à tous les types de structures (opérateurs d'importance vitale, grands groupes, entreprise de taille intermédiaire, petites et moyennes entreprises, services publics...) de mieux anticiper les périodes de convocation des salariés-réservistes. Pour les employeurs, cela leur permet ainsi de prévoir le plus en amont possible les éventuelles adaptations sur le plan des ressources humaines en cas d'engagement plus important de la réserve opérationnelle en période de crise. Pour les armées, cela permet d'avoir une meilleure visibilité sur les périodes d'emploi des réservistes, qui prennent une place croissante dans le contrat opérationnel des armées et contribuent concrètement à leurs missions, sur le territoire national comme en opérations extérieures.