



HAL
open science

Les sapeurs-pompiers volontaires, des travailleurs méconnus ?

Sophie Fantoni Quinton

► To cite this version:

Sophie Fantoni Quinton. Les sapeurs-pompiers volontaires, des travailleurs méconnus ?. Archives des Maladies Professionnelles et de L'Environnement, 2019, 80 (2), pp.125-131. 10.1016/j.admp.2018.09.001 . hal-03213397

HAL Id: hal-03213397

<https://hal.univ-lille.fr/hal-03213397v1>

Submitted on 22 Oct 2021

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



Distributed under a Creative Commons Attribution - NonCommercial 4.0 International License

Les sapeurs pompiers volontaires, des travailleurs méconnus ?

The Voluntary Fire Brigade, unrecognised workers ?

S Fantoni Quinton

CHRU Lille, UF Pathologies professionnelles et Maintien dans l'emploi – Employabilité (Médecine du travail)
Université Lille2, Centre de Droit et Perspectives du droit, EA 4487, 1 av. Oscar Lambret, 59037 Lille cedex

Email : fanquin@wanadoo.fr

Le volontariat chez les sapeurs-pompiers concerne approximativement 200 000 personnes en France, le rapport de la commission « ambition volontariat » en 2009, présidée par Luc Ferry, précisait que les SPV représentent près de 80 % des effectifs de sapeurs-pompiers au niveau national¹.

Selon le préambule de la charte des sapeurs-pompiers volontaires (SPV), annexée à l'article D. 723-8 du code de la sécurité intérieure, il est le principal acteur de la communauté des sapeurs-pompiers. En France, en effet, plus de huit pompiers sur dix ne sont donc pas professionnels et forment la grande famille des sapeurs pompiers volontaires (SPV). Ils assurent 50 % des interventions et permettent une montée en puissance rapide du dispositif d'intervention en cas de catastrophe majeure. Ils exercent les mêmes activités que le sapeur-pompier professionnel (SPP). Leur mobilisation est un facteur d'ajustement de l'activité des pompiers en cas de besoin et, à ce titre, est un facteur de flexibilité au sein de cette activité. Le statut des SPV est construit comme un mille-feuilles qui, au gré des réformes et des évolutions, laisse une vision d'ensemble assez floue concernant un grand nombre de questions relatives à leurs droits sociaux, notamment à leur suivi de santé, à la réparation de pathologies différées, à la traçabilité de leurs expositions potentiellement pathogènes en tant que SPV etc. Cela justifie en soi que l'on se penche sur cette forme particulière de travail flexible.

Ouverte à tous, filles et garçons, dès 16 ans, à condition d'avoir un casier judiciaire vierge, d'être à jour de ses vaccinations et de remplir certaines conditions d'aptitude médicales et

¹ Circulaire du 25 octobre 2005 relative au développement du volontariat de sapeur-pompier.

physiques², « l'activité de sapeur-pompier volontaire repose sur le volontariat et le bénévolat »³. Engagement citoyen, mais aussi disponibilité et flexibilité sont les premières qualités d'un sapeur pompier volontaire, qu'il ait ou non une activité professionnelle par ailleurs, ce qui est le cas de près de la moitié d'entre eux⁴. Pendant son astreinte (plusieurs jours par mois), le volontaire doit pouvoir rejoindre au plus vite son centre de secours quand sonne son biper, de jour comme de nuit, week-ends inclus.

C'est le Code de la sécurité intérieure qui régit leur activité, qui n'est pas exercée à titre professionnel mais dans des conditions spécifiques et est à but non lucratif tout en ouvrant droit à des indemnités horaires ainsi qu'à des prestations sociales et de fin de service. Nous envisagerons successivement le statut des SPV selon les conditions de leur engagement (1), leur couverture sociale ainsi que les revenus tirés de cette activité non bénévole (2), ainsi que les spécificités de ces travailleurs qui peuvent avoir plusieurs employeurs, ce qui crée alors des obligations réciproques et qui incite à se demander s'il s'agit de travailleurs comme les autres (3).

1. Un statut original : ni salarié ni fonctionnaire

Les pompiers rassemblent 3 statuts différents nonobstant la similitude des fonctions qui leur sont confiées les plaçant tant du point de vue de leur statut que de celui de leur rémunération, dans des situations différentes : il y a les fonctionnaires territoriaux⁵, les fonctionnaires d'Etat pour les militaires (Brigade des Sapeurs-pompiers de Paris, Bataillon de marins-pompiers de Marseille et les Unités Militaires de la Sécurité Civile...), et les

² Art. L723-3 et R723-6 du Code de la sécurité intérieure.

³ Cf. la Charte nationale du sapeur-pompier volontaire en annexe 3 prévue pour l'application de l'article D. 723-8 du Code de la sécurité intérieure.

⁴ Pudal Romain, « Ni professionnel, ni bénévole : être pompier volontaire aujourd'hui », Socio-logos, 5/2010, Revue de l'Association française de sociologie, mis en ligne le 04 juin 2010, consulté le 16 juillet 2018, URL : <http://journals.openedition.org/socio-logos/2465>.

⁵ Art. L723-2 du Code de la sécurité intérieure : « Les sapeurs-pompiers professionnels, qui relèvent des services départementaux d'incendie et de secours, sont des fonctionnaires territoriaux soumis aux dispositions de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires et de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, dans les conditions fixées par l'article 117 de cette dernière loi, ainsi qu'aux dispositions de l'article L. 1424-9 du code général des collectivités territoriales ».

pompiers volontaires, certains pouvant cumuler les fonctions de SPV avec une des deux autres situations. Les pompiers civils dépendent administrativement du service départemental d'incendie et de secours (SDIS) de chaque département⁶. Les sapeurs-pompiers volontaires membres du corps départemental et les volontaires en service civique des sapeurs-pompiers sont engagés et gérés par le SDIS⁷.

Le statut des sapeurs-pompiers volontaires a été institué par la loi n° 96-370 du 3 mai 1996⁸ relative au développement du volontariat dans les corps afin de redonner une dynamique au volontariat, face à la stagnation du nombre de sapeurs-pompiers volontaires ainsi qu'à l'absence de couverture d'une partie du territoire. Cette loi avait pour objectif de garantir la disponibilité et de reconnaître les services rendus par les sapeurs-pompiers volontaires.

Aux termes de l'article L. 723-5 du code de la sécurité intérieure : « L'activité de sapeur-pompier volontaire, qui repose sur le volontariat et le bénévolat, n'est pas exercée à titre professionnel mais dans des conditions qui lui sont propres ». L'article L. 723-8 du même code précise que « l'engagement du sapeur-pompier volontaire est régi par le présent livre ainsi que par la loi n° 96-370 du 3 mai 1996 relative au développement du volontariat dans les corps de sapeurs-pompiers. Ni le code du travail ni le statut de la fonction publique ne lui sont applicables, sauf dispositions législatives contraires ».

Son engagement s'effectue pour une durée de 5 ans tacitement reconductible⁹ après une période probatoire lors de son premier engagement, permettant l'acquisition de la formation initiale, qui ne peut être inférieure à un an ni supérieure à trois ans¹⁰. Il existe cependant la possibilité d'un engagement saisonnier¹¹. Le maintien et le renouvellement de

⁶ Il est créé dans chaque département un Service départemental d'incendie et de secours (SDIS) qui comporte un corps départemental de sapeurs-pompiers professionnel et un corps de sapeurs pompiers volontaires (Code général des collectivités territoriales, art. L 1424-1 et L 1224-5). Le SDIS est un établissement public départemental doté de la personnalité morale et de l'autonomie financière.

⁷ Code général des collectivités territoriales, art. L 1424-10.

⁸ Loi n° 96-370 du 3 mai 1996 relative au développement du volontariat dans les corps de sapeurs-pompiers.

⁹ Art. R723-9 du code de la sécurité intérieure : " Les sapeurs-pompiers volontaires sont engagés pour une période de cinq ans, tacitement reconduite ".

¹⁰ Article R723-15 du code de la sécurité intérieure.

¹¹ Article R723-91 du code de la sécurité intérieure : « Lors des périodes d'accroissement temporaire des risques, un engagement saisonnier de sapeur-pompier volontaire d'une durée d'un mois au moins et de quatre

l'engagement sont subordonnés à la vérification selon les modalités définies par arrêté du ministre chargé de la sécurité civile, des conditions d'aptitude physique et médicale de l'intéressé correspondant aux missions qui lui sont confiées¹². L'engagement d'un sapeur-pompier volontaire dont les examens périodiques prévus à l'article R. 723-45 font apparaître qu'il ne répond plus aux conditions d'aptitude médicale et physique requises pour l'exercice de cette activité peut être suspendu pour une durée maximale de douze mois, renouvelable deux fois au maximum. Toutefois, il n'est pas procédé à une suspension d'engagement lorsque la durée de l'inaptitude est inférieure à trois mois. Le sapeur-pompier volontaire, en cas d'inaptitude aux missions opérationnelles, peut, sur décision de son autorité de gestion, se voir confier des missions non opérationnelles. A l'issue des périodes de suspension de l'engagement prévues précédemment, le sapeur-pompier volontaire reprend son activité après un examen médical.

Le sapeur-pompier volontaire placé en arrêt de maladie ou victime d'un accident du travail au titre de son activité professionnelle (exercée le cas échéant par ailleurs) doit déclarer sa situation à l'autorité de gestion. Dans cette situation, l'engagement du sapeur-pompier volontaire est suspendu d'office au-delà de trois mois d'arrêt consécutifs.

En cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service ou à l'occasion du service, l'engagement du sapeur-pompier volontaire ne peut en revanche faire l'objet d'une suspension d'office. A l'issue d'un arrêt de travail consécutif à un accident survenu ou à une maladie contractée en service ou à l'occasion du service et en cas d'inaptitude partielle ou totale, le sapeur-pompier volontaire peut, sur avis du médecin de sapeurs-pompiers compétent, se voir confier des tâches non opérationnelles¹³.

mois au plus peut être souscrit, auprès de l'autorité de gestion, par toute personne satisfaisant aux conditions prévues aux articles R. 723-6 et R. 723-7. Pour les candidats ayant déjà la qualité de sapeur-pompier volontaire, l'engagement saisonnier est subordonné à l'autorisation de l'autorité dont ils relèvent. Les engagements saisonniers n'ouvrent pas droit à la participation aux élections des différentes instances dans lesquelles siègent des représentants des sapeurs-pompiers volontaires, ni à l'avancement de grade, ni aux prestations de fin de service. Les personnes souscrivant un engagement saisonnier de sapeur-pompier volontaire bénéficient du régime d'indemnisation des sapeurs-pompiers volontaires institué par la loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service ».

¹² R723-45 du code de la sécurité intérieure.

¹³ Art. R 723-50 du Code de la sécurité intérieure modifié par Décret n°2014-1253 du 27 octobre 2014.

Pendant la durée de l'arrêt de travail, quelle qu'en soit la cause, le sapeur-pompier volontaire ne peut participer à l'activité du service¹⁴.

L'autorité de gestion peut résilier d'office l'engagement du sapeur-pompier volontaire dans certaines conditions limitativement énumérées par le Code de la sécurité intérieure¹⁵, comme le SPV peut mettre fin, de son côté, à son engagement lorsqu'il le souhaite¹⁶. En cas de résiliation illégale, le Conseil d'Etat a décidé récemment qu'une indemnité du préjudice subi devait être versée au SPV¹⁷.

En dehors de ce dédommagement possible en cas de résiliation illégale, le SPV se voit attribuer différentes indemnités et autres prestations.

2. Revenus et couverture sociale

« Le sapeur-pompier volontaire a droit à des indemnités horaires, une protection et des prestations sociales ainsi qu'à une prestation de fin de service »¹⁸. Ainsi, outre l'indemnisation du temps consacré à ses missions de SPV (2.1), en cas d'accident ou de maladie liée au service, il bénéficie d'une réparation spécifique (2.2).

¹⁴ Article R723-50 du Code de la sécurité intérieure.

¹⁵ Article R723-53 : « L'autorité de gestion peut résilier d'office l'engagement du sapeur-pompier volontaire : 1° S'il ne satisfait plus à l'une des conditions prévues à l'article R. 723-7, après mise en œuvre, le cas échéant, des dispositions de l'article R. 723-47 ; 2° En cas d'insuffisance dans l'aptitude ou la manière de servir de l'intéressé durant l'accomplissement de sa période probatoire ; 3° S'il ne satisfait pas aux épreuves sanctionnant la formation initiale mentionnée à l'article R. 723-16 ; 4° Lorsque le sapeur-pompier volontaire, après mise en demeure, par lettre recommandée avec avis de réception, ne reprend pas son activité à l'expiration de la durée de la suspension de son engagement ; 5° Lorsque, sans motif valable, le sapeur-pompier volontaire qui n'a pas accompli d'activité depuis au moins trois mois ne reprend pas son activité sous un délai de deux mois après mise en demeure par lettre recommandée avec accusé de réception ; 6° Dans les conditions prévues à l'article R. 723-40 ». Ce dernier article prévoit que Article « l'autorité de gestion peut, après avis du conseil de discipline départemental, prononcer contre tout sapeur-pompier volontaire : 1° L'exclusion temporaire de fonctions pour six mois au maximum ; 2° La rétrogradation ; 3° La résiliation de l'engagement ».

¹⁶ Article R723-55 : « Le sapeur-pompier volontaire qui souhaite résilier son engagement adresse sa démission, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, à l'autorité de gestion dont il relève. La résiliation de l'engagement ne prend effet qu'à la date à laquelle la démission est acceptée expressément par l'autorité de gestion. Si l'autorité de gestion ne s'est pas prononcée dans le délai d'un mois à compter de la réception de la démission, celle-ci est regardée comme acceptée ».

¹⁷ Conseil d'Etat N° 364728 31 mars 2014 : « Lorsqu'un sapeur-pompier volontaire a fait l'objet d'une résiliation illégale de son engagement et d'un refus illégal de le réintégrer, il est en droit de demander à être indemnisé du préjudice résultant de la chance sérieuse qu'il a perdue, pour la période en cause, de bénéficier des vacations horaires mentionnées à l'article 11 de la loi n° 96-370 du 3 mai 1996 ».

¹⁸ Cf. la Charte nationale du sapeur-pompier volontaire en annexe 3 prévue pour l'application de l'article D. 723-8 du Code de la sécurité intérieure.

2.1. L'indemnisation et les autres prestations

Concernant l'indemnisation tout d'abord, la loi n° 2011-851 du 20 juillet 2011 a précisé que l'activité de pompier volontaire constitue une participation citoyenne active à la sécurité civile exclusive de toute activité professionnelle. Selon l'article L. 723-9 du code de la sécurité intérieure : « L'activité de sapeur-pompier volontaire est à but non lucratif. Elle ouvre droit à des indemnités horaires ainsi qu'à des prestations sociales et de fin de service ».

L'indemnisation ne constitue pas un vrai salaire¹⁹. L'engagement en tant que sapeur-pompier volontaire n'est donc pas une activité « salariée ».

Le décret n° 2012-492 du 16 avril 2012 modifié relatif aux indemnités des sapeurs-pompiers volontaires précise les missions qui donnent lieu à indemnités ainsi que les montants et modalités de calcul de celles-ci²⁰. L'arrêté du 6 avril 2017 fixe le taux de l'indemnité horaire de base des sapeurs-pompiers volontaires. Du reste, cette somme peut aussi être reversée

¹⁹ La LOI n°2016-1867 du 27 décembre 2016 - art. 5 prévoit que le sapeur-pompier volontaire a droit, pour l'exercice de ses fonctions et de ses activités au sein des services d'incendie et de secours, à des indemnités dont le montant est compris entre un montant minimal et un montant maximal déterminés par arrêté conjoint du ministre de l'intérieur et du ministre chargé du budget. Le nombre d'indemnités horaires pouvant être perçues annuellement par un même sapeur-pompier volontaire est arrêté par le conseil d'administration du service départemental d'incendie et de secours. Pour les missions d'une durée supérieure à vingt-quatre heures, le versement des indemnités peut être effectué sous la forme d'un forfait horaire journalier dont le montant est fixé par arrêté conjoint du ministre de l'intérieur et du ministre chargé du budget. Ces indemnités ne sont assujetties à aucun impôt ni soumises aux prélèvements prévus par la législation sociale. Elles sont incessibles et insaisissables. Elles sont cumulables avec tout revenu ou prestation sociale.

²⁰ Ouvre ainsi droit à la perception d'indemnités par les sapeurs-pompiers volontaires la participation de ceux-ci :

1° Aux missions dévolues aux services d'incendie et de secours définies aux articles L723-4 et L723-5 du code de la sécurité intérieure ;

2° Aux actions de formation prévues à l'article L723-13 du même code ;

3° Aux missions du service de santé et de secours médical définies aux articles R. 1424-24 et suivants du code général des collectivités territoriales ;

4° Aux missions de sécurité civile des services de l'Etat, mentionnés au premier alinéa de l'article L. 721-2 du code de la sécurité intérieure, qui en sont investis à titre permanent.

directement à l'employeur public ou privé du SPV, dans le cadre d'accords prévus à cet effet²¹. Le salarié peut alors continuer à être payé lorsqu'il part en intervention.

Les missions à caractère opérationnel donnent lieu à perception d'indemnités calculées en fonction du temps passé en service. Celui-ci est décompté à partir de l'alerte du sapeur-pompier volontaire jusqu'au moment où il quitte le centre d'incendie et de secours après remise en état du matériel utilisé. L'autorité de gestion compétente peut, dans la limite d'une demi-heure, augmenter le temps passé en service afin de tenir compte du délai nécessaire au sapeur-pompier volontaire pour son retour sur son lieu de travail²².

Concernant les autres prestations, depuis la loi du 3 mai 1996 relative au développement du volontariat dans les corps de sapeurs-pompiers, puis par son dernier texte d'actualisation de 2016²³, est institué une prestation de fidélisation et de reconnaissance au bénéfice des sapeurs-pompiers volontaires destinée à encourager leur fidélité au service et à reconnaître leur engagement au bénéfice de la collectivité. Ce régime permet l'acquisition de droits à pension exprimés en points et versés sous forme de rente viagère.

Le sapeur-pompier volontaire qui a effectué au moins vingt ans de service a droit, à compter de l'année où il atteint la limite d'âge de son grade ou de l'année de fin de la prolongation d'activité, à une allocation de vétérance²⁴. Toutefois, la durée de service est ramenée à quinze ans pour le sapeur-pompier volontaire dont l'incapacité opérationnelle est reconnue médicalement dans des conditions fixées par décret.

2.2. En cas d'accident ou de maladie lié(é) au travail

²¹ La LOI n°2011-851 du 20 juillet 2011 - art. 1 prévoit que l'employeur public ou privé est subrogé, à sa demande, dans le droit du sapeur-pompier volontaire à percevoir les indemnités prévues à l'article 11 en cas de maintien, durant son absence, de sa rémunération et des avantages y afférents, et dans la limite de ceux-ci. Les indemnités perçues par l'employeur en application du premier alinéa ne sont assujetties à aucun impôt, ni soumises aux prélèvements prévus par la législation sociale.

²² Modifié par Décret n°2012-1533 du 28 décembre 2012 - art. 1.

²³ LOI n° 2016-1867 du 27 décembre 2016 relative aux sapeurs-pompiers professionnels et aux sapeurs-pompiers volontaires.

²⁴ LOI n°2016-1867 du 27 décembre 2016 - art. 2 (V).

Une protection sociale particulière est garantie au sapeur-pompier volontaire par la loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service²⁵.

Les sapeurs-pompiers volontaires fonctionnaires, titulaires ou stagiaires, ou militaires bénéficient du régime d'indemnisation découlant de leur emploi, versé par leur employeur. En cas de difficulté de retard ou de défaillance dans la mise en œuvre du régime par l'employeur, le SDIS effectue alors la prise en charge financière de l'accident ou de la maladie et dispose d'un recours subrogatoire contre l'employeur. Le bénéfice du régime de la protection sociale est conditionné à la reconnaissance de l'imputabilité au service de l'accident ou de la maladie après consultation préalable de la commission de réforme le cas échéant.

La loi de 1991 a abrogé la loi du 27 décembre 1975²⁶. Ses décrets d'application n° 92-620 et 92-621 du 7 juillet 1992²⁷ ont augmenté l'indemnisation des sapeurs-pompiers volontaires victimes d'un accident de service ou de maladie contractée en service en instaurant la gratuité des soins, la dispense de l'avance de frais résultant des soins et l'indemnisation de l'incapacité temporaire de travail par le SDIS sur la base de la perte réelle de revenus. Ces décrets ont confié la gestion de ce régime à la Caisse des dépôts et consignations qui perçoit au début de chaque année, sur un compte spécial ouvert dans ses écritures, un crédit prélevé sur le budget du Ministère de l'Intérieur, pour paiement des diverses indemnités et des frais de gestion.

Si le sapeur-pompier volontaire est décédé en service commandé, une allocation de réversion, dont les critères de calcul sont fixés par décret, est versée de plein droit, sa vie durant, au conjoint survivant. A défaut, l'allocation est versée à ses descendants directs jusqu'à leur majorité. L'allocation de réversion n'est assujettie à aucun impôt ni soumise aux

²⁵ Loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service.

²⁶ Le régime d'indemnisation spécifique aux sapeurs-pompiers volontaires victimes d'un accident survenu ou d'une maladie contractée en service commande avait été instauré par la loi n° 75-1358 du 27 décembre 1975 qui avait rapproché les indemnités des SPV de celles des sapeurs-pompiers professionnels (SPP).

²⁷ Décret n°92-620 du 7 juillet 1992 relatif à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service et modifiant le code de la sécurité sociale.

prélèvements prévus par la législation sociale. Elle est incessible et insaisissable. Elle est cumulable avec tout revenu ou prestation sociale.

Si les SPV ont en effet une réparation des lésions accidentelles comparable aux SPP, pour autant, certaines questions restent en suspend, concernant notamment le suivi post exposition face à leurs risques de multi-expositions à des cancérogènes à effet différé pour ces travailleurs à plusieurs employeurs²⁸, mais aussi de l'imputabilité de telles lésions (par exemple des cancers) souvent multifactorielles... Il n'y a d'ailleurs, à notre connaissance, pas de chiffres sur de tels effets recensés ou tracés systématiquement en France à l'heure actuelle...

Agents publics territoriaux contractuels participant à un service public administratif relevant d'un établissement public territorial, les SPV ont donc peu à peu acquis des droits sociaux dont l'obtention devait contribuer à l'attractivité de cet engagement. Ils effectuent sans conteste possible du travail rémunéré, pour autant, sont-ce des travailleurs comme les autres ?

3. Les SPV, des travailleurs presque comme les autres

Ni salariés, ni fonctionnaires, ni le code du travail ni le statut de la fonction publique ne sont applicables aux SPV, sauf dispositions législatives contraires. Dans ces conditions, qu'en est-il du droit de se syndiquer (3.1), du temps de travail (3.2), des règles applicables en matière de santé et de sécurité au travail (3.3) et, enfin, pour les SPV qui ont un employeur par ailleurs, quelles incidences a cette activité sur leur relation de travail (3.4) ?

3.1. Sur le droit de se syndiquer :

Le 12 mai 2017, le Conseil d'Etat²⁹ confirme la décision de la CAA de Nancy au motif qu'en vertu du code de la sécurité intérieure (notamment en ses articles L723-5, L723-6 et L723-8),

²⁸ Ainsi, en plus de la toxicité des fumées d'incendie, ces travailleurs peuvent être exposés dans leur emploi principal à d'autres toxiques pouvant engendrer des maladies « professionnelles » différées.

²⁹ Conseil d'État, N° 390665 du 12 mai 2017, Mentionné dans les tables du recueil Lebon : « Il résulte des dispositions du code de la sécurité intérieure citées au point précédent que les sapeurs-pompiers volontaires exercent la même activité que les sapeurs-pompiers professionnels dans des conditions qui leur sont propres et

le sapeur-pompier volontaire est considéré comme un agent public contractuel à temps partiel. Par ces termes, « les sapeurs-pompiers volontaires exercent la même activité que les sapeurs-pompiers professionnels dans des conditions qui leur sont propres et qui excluent, en principe, l'application du code du travail et du statut de la fonction publique. Ces dispositions n'ont toutefois ni pour objet ni pour effet de leur refuser le droit syndical, et notamment le droit de constituer des organisations syndicales, d'y adhérer ou d'être représenté par ces organisations, dès lors qu'au titre du service qu'ils accomplissent et eu égard aux conditions dans lesquelles il est organisé, ils ont des intérêts communs à défendre en ce qui concerne notamment leurs conditions d'emploi, les indemnités qui leur sont dues ou la protection sociale dont ils bénéficient ». Le Conseil d'Etat confirme ainsi son avis rendu en 1993³⁰.

Dès lors, malgré les lois de 1996³¹ et de 2011³² qui ont redéfini l'engagement du SPV tendant à le soustraire des normes relatives au temps de travail³³, le Conseil d'Etat en confirmant son avis de 1993, réaffirme la notion d'agent public contractuel. Par conséquent, la législation du travail semble devoir pleinement s'appliquer à ces travailleurs particuliers, notamment concernant le temps de travail.

3.2. Sur le temps de travail :

Si aucun texte ne limite clairement le temps de travail des SPV, la jurisprudence européenne vient cependant apporter certains éclairages sur l'application de la directive sur le temps de travail et le sapeur-pompier volontaire belge qui pourraient trouver des échos en droit interne.

qui excluent, en principe, l'application du code du travail et du statut de la fonction publique. Ces dispositions n'ont toutefois ni pour objet ni pour effet de leur refuser le droit syndical, et notamment le droit de constituer des organisations syndicales, d'y adhérer ou d'être représenté par ces organisations, dès lors qu'au titre du service qu'ils accomplissent et eu égard aux conditions dans lesquelles il est organisé, ils ont des intérêts communs à défendre en ce qui concerne notamment leurs conditions d'emploi, les indemnités qui leur sont dues ou la protection sociale dont ils bénéficient ».

³⁰ Conseil d'Etat, avis n° 353155 du 3 mars 1993.

³¹ Loi n° 96-370 du 3 mai 1996 relative au développement du volontariat dans les corps de sapeurs-pompiers.

³² Loi n° 2011-851 du 20 juillet 2011 relative à l'engagement des sapeurs-pompiers volontaires et à son cadre juridique.

³³ Cf. paragraphe suivant pour les développements relatifs au temps de travail.

Rappelons que le décret n° 2013-1186 du 18 décembre 2013 relatif au temps de travail des sapeurs-pompiers professionnels modifie celui de 2001³⁴ pour rendre le régime de la garde de 24 heures compatible avec les dispositions de la directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail. Ces modifications ramènent la période de référence pour l'appréciation de la durée maximale hebdomadaire de travail à six mois. La limite annuelle de 2 400 heures précédemment en vigueur devient un plafond semestriel de 1 200 heures qui, cumulé sur deux semestres, respecte la limite maximale de 48 heures hebdomadaires en moyenne sur 47 semaines de travail. Le nombre de gardes de 24 heures est ainsi plafonné pour chaque sapeur-pompier professionnel à 47 pour chaque semestre.

La mise en conformité avec le droit pour les SPP a peut être mis une pression supplémentaire sur les SPV qui ont pu ainsi peut être, se trouver être des « variables » d'ajustement.

Dans un arrêt *Ville de Nivelles c/ Rudy Matzak* en date du 21 février 2018 (aff. C-518/15), la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) a jugé, à propos d'une affaire concernant la Belgique³⁵, que les Etats membres de l'Union européenne ne peuvent déroger, à l'égard des sapeurs-pompiers volontaires, « à l'ensemble des obligations découlant des dispositions de la directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003, concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail³⁶ ».

Par cet arrêt, la CJUE reconnaît au SPV belge la qualification de travailleur au sens de la directive européenne sur le temps de travail. Le juge européen a, en outre, reconnu le temps d'astreinte du SPV belge comme "temps de travail" eu égard au fait que " la qualité" de ce

³⁴ Décret n° 2001-1382 du 31 décembre 2001 relatif au temps de travail des sapeurs-pompiers professionnels.

³⁵ La CJUE est saisie d'une demande de décision préjudicielle, parvenue le 28 septembre 2015, au titre de l'article 267 TFUE, introduite par la cour du travail de Bruxelles (Belgique), par décision du 14 septembre 2015.

³⁶ La CJUE précise ainsi que l'article 17, paragraphe 3, sous c), iii), de la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil, du 4 novembre 2003, concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, doit être interprété en ce sens que les États membres ne peuvent pas déroger, à l'égard de certaines catégories de sapeurs-pompiers recrutés par les services publics d'incendie, à l'ensemble des obligations découlant des dispositions de cette directive, y compris l'article 2 de celle-ci, définissant notamment les notions de « temps de travail » et de « période de repos ». Par ailleurs, l'article 15 de la directive 2003/88 doit être interprété en ce sens qu'il ne permet pas que les États membres maintiennent ou adoptent une définition moins restrictive de la notion de « temps de travail » que celle énoncée à l'article 2 de cette directive.

temps exclut toute autre activité qui permettrait à l'intéressé de se consacrer à ses intérêts personnels et sociaux³⁷.

Dès lors, les employeurs ne pourraient donc plus déroger, lors de cumuls d'activité des SPV, au plafond annuel de 2256h et au temps de repos après une séquence de travail (que ce soit pour les activités de SPV associées au temps de travail d'agent du SDIS ou pour les activités de SPV associées au temps de travail effectué auprès d'un autre employeur public ou privé).

Les employeurs des SPV devront donc être vigilants vis à vis de ces (nouvelles) règles de cumul.

Si ces évolutions rapprochent le statut des SPV des autres travailleurs, les règles concernant la protection de leur santé et de leur sécurité ne sont pas, quant à elles, strictement superposables à celles³⁷ qui régissent la majorité des travailleurs.

3.3. Régime juridique dérogatoire en matière de santé et de sécurité

Le droit de la prévention applicable aux SDIS est pour l'essentiel celui applicable à la Fonction publique territoriale et les sapeurs-pompiers volontaires sont soumis aux mêmes règles d'hygiène et de sécurité que les sapeurs-pompiers professionnels. Pour autant, les agents des SDIS relèvent pour partie d'un régime dérogatoire.

L'organisation de la prévention des SDIS présente en effet plusieurs spécificités. Parmi elles, tout d'abord, la médecine préventive des agents est assurée par le Service de santé et de secours médical qui a, en plus, comme attributions, de délivrer les avis d'aptitude médicale à la fonction de sapeur-pompier, notamment volontaire, et d'apporter assistance aux victimes dans les opérations de secours. Ainsi ce fonctionnement se heurte de plein fouet au Code de déontologie médicale qui interdit qu'un médecin de contrôle exerce sur la même personne la médecine de prévention³⁸, ce que le Conseil d'Etat avait d'ailleurs reproché à la SNCF dans un contexte similaire³⁹. Dans le cadre de ce suivi de santé, nous avons déjà précédemment

³⁷ Ce temps d'astreinte correspond dans les faits à un temps de garde à domicile avec l'obligation de répondre aux appels de son employeur dans un délai de 8 minutes.

³⁸ Cf. Article 100 (article R.4127-100 du code de la santé publique) : « *Un médecin exerçant la médecine de contrôle ne peut être à la fois médecin de prévention ou, sauf urgence, médecin traitant d'une même personne. Cette interdiction s'étend aux membres de la famille du malade vivant avec lui et, si le médecin exerce au sein d'une collectivité, aux membres de celle-ci* ».

³⁹ Conseil d'Etat, arrêt du 7 juin 2006 n° 279632.

évoqué les lacunes manifestes en matière de traçabilité aux agents toxiques potentiellement pathogènes.

Par ailleurs, tous les SDIS, indépendamment de leur effectif, doivent avoir leur propre Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail en interne ; le SDIS doit aussi désigner en propre, dans le champ de compétence du CHSCT, un ou plusieurs assistants ou conseillers de prévention. Cependant, le droit de retrait est incompatible avec les missions de sécurité des personnes et des biens (tout en soulignant qu'en dehors des missions opérationnelles, c'est le droit commun de la prévention incluant l'exercice possible du droit de retrait qui est applicable aux sapeurs-pompiers professionnels et volontaires).

Enfin, la représentation des sapeurs-pompiers volontaires, en raison de la différence de statut avec les sapeurs-pompiers professionnels, est assurée par une instance consultative particulière : le Comité consultatif départemental des sapeurs-pompiers volontaires (CCDSPV) qui a compétence sur toutes questions intéressant les sapeurs-pompiers volontaires dont la santé et la sécurité en opération et hors opération.

Après avoir examiné l'impact du volontariat sur les droits sociaux des sapeurs pompiers, se pose également la question de l'incidence du statut de SPV sur la relation de travail lorsqu'il est par ailleurs en emploi.

3.4. Etre l'employeur du sapeur-pompier volontaire

Près de 20% des SPV travaillent dans la fonction publique (territoriale, d'Etat, hospitalière), 12 % dans les grandes entreprises et 11% en PME⁴⁰. La moitié des SPV ont donc un employeur (les autres sont soit étudiants, soit au chômage, soit travaillent pour leur propre compte).

L'employeur privé ou public d'un sapeur-pompier volontaire, les travailleurs indépendants, les membres des professions libérales et non salariées qui ont la qualité de sapeur-pompier volontaire peuvent conclure avec le service départemental d'incendie et de secours une

⁴⁰ Pudal Romain, op.cit.

convention⁴¹ afin de préciser les modalités de la disponibilité opérationnelle et de la disponibilité pour la formation des sapeurs-pompiers volontaires⁴². Cette convention veille notamment à s'assurer de la compatibilité de cette disponibilité avec les nécessités du fonctionnement de l'entreprise ou du service public. La programmation des gardes des sapeurs-pompiers volontaires établie sous le contrôle du directeur départemental des services d'incendie et de secours est communiquée à leurs employeurs, s'ils en font la demande.

Les activités ouvrant droit à autorisation d'absence du sapeur-pompier volontaire pendant son temps de travail sont ⁴³: 1°) Les missions opérationnelles concernant les secours d'urgence aux personnes victimes d'accidents, de sinistres ou de catastrophes et leur évacuation, ainsi que la protection des personnes, des biens et de l'environnement, en cas de péril ; 2°) Les actions de formation, dans les conditions fixées par l'article L. 723-13. Les autorisations d'absence ne peuvent être refusées au sapeur-pompier volontaire que lorsque les nécessités du fonctionnement de l'entreprise ou du service public s'y opposent⁴⁴. Lorsqu'une convention est conclue entre l'employeur d'un sapeur-pompier volontaire et le service départemental d'incendie et de secours, les parties fixent le seuil d'absences au-delà duquel les nouvelles autorisations d'absence donnent lieu à une compensation financière et en précisent les conditions. Le refus est motivé, notifié à l'intéressé et transmis au service départemental d'incendie et de secours.

Le temps passé hors du lieu de travail, pendant les heures de travail, par le sapeur-pompier volontaire pour participer aux missions à caractère opérationnel et aux activités de formation est assimilé à une durée de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés, des droits aux prestations sociales et pour les droits qu'il tire de son

⁴¹ Article L723-11 du Code de la sécurité intérieure, créé par Ordonnance n°2012-351 du 12 mars 2012.

⁴² Pour un exemple récent de ce type de convention, voir celle conclue entre le SDIS06 et GRDF en février 2018: http://www.sdis06.fr/IMG/UserFiles/Files/recueil_85/18-b13.pdf

⁴³ Article L723-12 du Code de la sécurité intérieure.

⁴⁴ « Les refus d'autorisation ne pourront être fondés sur des considérations de commodité. Ils ne seront opposés que s'il apparaît que la présence de l'agent ou du salarié durant la période concernée est absolument indispensable au fonctionnement normal du service ou à la marche de l'entreprise » précise la Circulaire du 19 avril 1999 relative au développement du volontariat en qualité de sapeur-pompier parmi les personnels des administrations et des entreprises publiques.

ancienneté⁴⁵. Aucun licenciement, aucun déclassement professionnel, ni aucune sanction disciplinaire ne peuvent être prononcés à l'encontre d'un salarié ou d'un agent public en raison des absences résultant de ces missions et activités⁴⁶. Rappelons qu'en cas d'arrêt maladie, le SPV ne peut effectuer d'intervention. L'employeur public ou privé est subrogé, à sa demande, dans le droit du sapeur-pompier volontaire à percevoir l'indemnisation sous forme de vacations horaires prévues, en cas de maintien durant son absence, de sa rémunération et des avantages y afférents, et dans la limite de ceux-ci⁴⁷.

Par ailleurs, l'article L5151-9 du Code du travail précise que les activités bénévoles ou de volontariat permettant d'acquérir des heures inscrites sur le compte personnel de formation comprennent notamment le volontariat dans les corps de sapeurs-pompiers mentionné aux articles L. 723-3 à L. 726-20 du code de la sécurité intérieure et dans la loi n° 96-370 du 3 mai 1996 relative au développement du volontariat dans les corps de sapeurs-pompiers. Dans le Compte personnel d'activité, l'acquisition de vingt heures sur le compte personnel de formation correspond à la signature de l'engagement de cinq ans en tant que pompier volontaire (art. Article D5151-14 du Code du travail).

In fine, citoyens exerçant pour une petite majorité une activité professionnelle principale, les SPV collaborent à titre secondaire aux services et missions de sécurité civile confiées aux SDIS. Ils disposent de droits liés à la carrière, à la formation, à la protection sociale ainsi que de garanties disciplinaires. Ils jouissent ainsi d'une protection relative lors de leurs absences, de l'autorisation de se syndiquer, du respect des normes relatives au temps de travail, du maintien éventuel du salaire lors des missions d'intervention et de formation, et à ce titre,

⁴⁵L723-14 du Code de la sécurité intérieure.

⁴⁶ Article L723-16 et 17 du Code de la sécurité intérieure.

⁴⁷ Lorsque l'employeur maintient la rémunération pendant l'absence pour la formation suivie par les salariés sapeurs-pompiers volontaires, la rémunération et les prélèvements sociaux afférents à cette absence sont admis au titre de la participation des employeurs au financement de la formation professionnelle continue prévue à l'article L. 950-1 du code du travail (Loi n° 96-370 du 3 mai 1996 relative au développement du volontariat dans les corps de sapeurs-pompiers, art.8).

les SPV apparaissent comme des travailleurs comparables aux autres (à condition que l'entreprise soit conciliante). Il n'en reste pas moins que leur statut s'est construit par juxtaposition de textes en laissant certaines questions en suspend, par exemple la reconnaissance et la réparation d'éventuelles lésions professionnelles différées⁴⁸, les conséquences d'une inaptitude secondaire à un accident de service sur la relation contractuelle du travailleur quand elle existe, la réalité d'une médecine de prévention en santé travail etc, toutes questions qui nécessitent des travaux ultérieurs de recherche.

Pas de conflit d'intérêt.

⁴⁸ Des lésions professionnelles qui pourrait être d'origine mixte, professionnelle et consécutives aux missions de SPV, à propos desquelles peu de chiffres existent, même si l'Agence Nationale de Sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail a été missionnée récemment pour évaluer plus précisément les risques liées aux expositions chimiques, mais aussi aux facteurs émotionnels et d'organisation...