



**Salariés engagés comme sapeurs-pompiers volontaires :
le point sur leur statut**

En cet été caniculaire, les incendies de grande envergure se multiplient sur le territoire.

Le ministre de l'intérieur, Gérald Darmanin, a appelé au civisme des employeurs - tant publics que privés - afin qu'ils autorisent leurs salariés sapeurs-pompiers volontaires à s'absenter pour aider leurs collègues professionnels.

L'occasion de faire le point sur ce statut.

En France, l'effectif des sapeurs-pompiers est constitué à près de 80 % de sapeurs-pompiers volontaires (SPV), exerçant pour la plupart une autre activité professionnelle : salariés, fonctionnaires, travailleurs indépendants.

Quels sont leurs droits et leurs devoirs, et quels sont ceux de l'employeur ?

➤ **Une activité volontaire et bénévole**

Le sapeur-pompier volontaire (SPV) est volontaire pour exercer cette mission, durant laquelle il ne relève plus du code du travail, mais qui est encadrée par des règles spécifiques fixées aux articles L 723-3 et suivants du Code de la Sécurité intérieure.

Durant ses missions de SPV, celui-ci n'est notamment pas soumis aux règles relative à la durée du travail.

➤ **Le SPV peut bénéficier d'autorisations d'absence**

- Cas dans lesquels l'autorisation d'absence peut être demandée

Pour exercer sa mission, le SPV peut être amené à devoir s'absenter de son poste de travail.

Il peut à ce titre bénéficier d'autorisations d'absence pour :

- participer à des 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,
- suivre des actions de formation adaptées aux missions qui leur sont confiées (tout salarié SPV peut s'absenter de son poste de travail pour se former à l'exercice de ses missions, à raison d'au moins 30 jours les 3 premières années dont 10 la première année puis 5 minimum par an),
- participer aux réunions des instances dont il est membre et, pour le SPV exerçant des responsabilités, aux réunions d'encadrement aux niveaux départemental ou de groupement organisées par le service d'incendie et de secours (SDIS).

- L'employeur peut, sous certaines conditions, refuser d'accorder son autorisation

Pour pouvoir s'absenter de son poste de travail, le SPV doit au préalable solliciter l'autorisation de son employeur, qui peut refuser de la lui accorder si les nécessités de fonctionnement de l'entreprise le justifient (CSI, art . L. 723-12).

Ce refus doit être motivé, notifié à l'intéressé et transmis au service départemental d'incendie et de secours (SDIS).

➤ **Régime des absences**

- Protection du salarié

Les absences liées à l'exercice de ses missions de SPV ne peuvent motiver aucune mesure de licenciement ou de déclassement professionnel ni aucune sanction prise à l'encontre du salarié.

Il convient de noter que l'employeur conserve bien entendu son pouvoir disciplinaire pour sanctionner tout fait sans lien avec ces absences spécifiques.

- Assimilation à du temps de travail effectif

Les absences du SPV durant son temps de travail pour participer à des interventions ou des actions de formation sont assimilées à du travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés, des droits aux prestations sociales et des droits liés à l'ancienneté.

- Pas d'obligation de maintenir la rémunération

L'employeur n'a aucune obligation de maintenir la rémunération du SPV durant ses périodes d'absence.

Le SPV perçoit de l'État une vacation horaire, aussi bien pour les missions opérationnelles que pour les actions de formation auxquelles il participe.

Ces vacations ne pas sont soumises à impôt, ni aux prélèvements sociaux.

Il ne s'agit pas d'une rémunération mais d'indemnités horaires et de prestations sociales et de fin de service dont le niveau est fixé par arrêté.

L'employeur peut aussi choisir de maintenir la rémunération du SPV.

Dans ce cas, il peut demander à être subrogé dans les droits de ce dernier, auquel cas il percevra à sa place les indemnités dues, le surplus si ces indemnités sont supérieures à la rémunération maintenue - devant être reversé au salarié.

Il convient de noter que les indemnités perçues par l'employeur au titre de la subrogation ne sont pas soumises à l'impôt ni aux prélèvements prévus par la législation sociale.

Elles sont en outre incessibles et insaisissables.

- Possibilité de conclure une convention avec le SDIS

L'employeur peut conclure une convention avec le SDIS afin de préciser les modalités de la disponibilité opérationnelle et de la disponibilité pour la formation des SPV.

Il s'agit de définir des modalités compatibles avec les nécessités du fonctionnement de l'entreprise.

S'agissant des formations du SPV organisées sur le temps de travail, la convention peut prévoir le maintien de sa rémunération (avec la possibilité pour l'employeur de faire jouer le mécanisme de subrogation évoqué ci-dessus) et la possibilité d'intégrer les frais engendrés aux dépenses de l'entreprise en matière de formation professionnelle continue.

Ces absences pour formation peuvent être admises au titre du CPF.

La convention peut aussi fixer un seuil d'absences au-delà duquel les nouvelles autorisations d'absence donneront lieu à une compensation financière pour l'employeur.

➤ **Le SPV peut bénéficier d'un don de jours de repos**

Le SPV peut, depuis le 27 novembre 2021, bénéficier du mécanisme de don de jours de repos possible entre salariés d'une même entreprise.

Ainsi, un salarié peut, en accord avec son employeur, renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours de repos non pris, qu'ils aient été affectés ou non sur un compte épargne-temps, au bénéfice d'un autre salarié de son entreprise engagé comme SPV, pour lui permettre de participer aux missions ou activités du SDIS.

Lorsqu'il utilise ces jours « donnés » le SPV bénéficie d'un maintien de sa rémunération.

Cette période d'absence est assimilée à du temps de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté, qui conserve également le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début de sa période d'absence.

Il convient de noter que peuvent ainsi être donnés les jours de congés payés au-delà de 24 jours ouvrables (ce qui correspond à la 5e semaine), les JRTT ou encore les jours de repos conventionnels.

➤ **CPF et CEC**

Le salarié inscrivant ses activités de SPV sur son compte d'engagement citoyen voit son CPF crédité de 240 €, ce montant correspondant à un engagement de 5 ans en qualité de SPV.

➤ **Accident survenu ou maladie contractée en service**

S'agissant des accidents survenus ou des maladies contractées au cours de leurs mission de SPV, ceux-ci sont couverts par une législation spécifique qui leur donne droit, entre autres, à la gratuité des frais médicaux, chirurgicaux, pharmaceutiques, à une indemnité journalière compensant la perte de revenus qu'ils subissent pendant la période d'incapacité temporaire de travail ou, en cas d'invalidité permanente, à une allocation ou une rente.

Il convient de noter que les SPV bénéficient également de la protection contre le licenciement accordée aux salariés victimes d'un accident du travail.