

ASSEMBLÉE NATIONALE

4 mai 2023

VISANT À RENFORCER LA PRÉVENTION ET LA LUTTE CONTRE L'INTENSIFICATION
ET L'EXTENSION DU RISQUE INCENDIE - (N° 1071)

Rejeté

AMENDEMENT

N ° CL24

présenté par

M. Dubois, Mme Anthoine, Mme Bazin-Malgras, M. Bony, M. Bourgeaux, M. Brigand,
M. Fabrice Brun, M. Cinieri, M. Cordier, M. Jean-Pierre Vigier, M. Taite, M. Portier,
Mme Périgault, Mme Frédérique Meunier, Mme Gruet et M. Descoeur

ARTICLE ADDITIONNEL**APRÈS L'ARTICLE 34, insérer l'article suivant:**

La sous-section 10 de la section 2 du chapitre 2 du titre IV du livre I^{er} de la troisième partie du code du travail est complétée par un paragraphe 4 ainsi rédigé :

« *Paragraphe 4*

« *Sapeurs-pompiers volontaires*

« *Art. L. 3142-105 A.* – Tout salarié ayant souscrit un engagement à servir en tant que sapeur-pompier volontaire bénéficie d'une autorisation d'absence de huit jours par année civile au titre de ses activités dans la réserve. Cependant, pour les entreprises de moins de deux cent cinquante salariés, l'employeur peut décider, afin de conserver le bon fonctionnement de l'entreprise, de limiter ce temps à cinq jours.

« Le sapeur-pompier volontaire salarié souhaitant bénéficier de l'autorisation d'absence parce que la situation le nécessite telle que prévu par l'article L723-12 du code de la sécurité intérieure présente sa demande par écrit à son employeur un mois au moins à l'avance, en indiquant la date et la durée de l'absence envisagée. Au-delà de cette durée, le sapeur-pompier volontaire requiert l'accord de son employeur avec un préavis d'un mois en précisant la date de son départ et la durée de la période qu'il souhaite accomplir, sous réserve de dispositions plus favorables résultant notamment de conventions conclues entre l'employeur et le ministre de l'intérieur. Lorsque les circonstances l'exigent, le délai de préavis peut, sur arrêté ministériel, être réduit à quinze jours pour les sapeurs-pompiers volontaires ayant souscrit avec l'accord de l'employeur la clause de réactivité.

« Les périodes d'activité en tant que sapeur-pompier volontaire sont considérées comme des périodes de travail effectif pour les avantages légaux et conventionnels en matière d'ancienneté, d'avancement, de congés payés et de droits aux prestations sociales.

« L'employeur ne peut rompre le contrat de travail d'un salarié en raison des absences résultant d'une activité exercée en tant que sapeur-pompier volontaire ou faisant suite à un appel ou un rappel des personnes soumises à l'obligation de disponibilité. A l'issue d'une période exécutée au titre du premier alinéa, le salarié retrouve son précédent emploi.

« La rupture du contrat de travail ne peut être notifiée ou prendre effet pendant l'accomplissement d'une période d'activité en tant que sapeur-pompier volontaire.

« Lorsque son accord préalable est requis, le refus de l'employeur d'accorder à un salarié l'autorisation de participer à une activité en tant que sapeur-pompier volontaire intervient dans des conditions déterminées par voie réglementaire.

« Un salarié peut, sur sa demande et en accord avec l'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 l'entreprise ayant souscrit un engagement à servir en tant que sapeur-pompier volontaire pour lui permettre d'effectuer une période d'activité dans la réserve opérationnelle. Le congé annuel ne peut être cédé que pour sa durée excédant vingt-quatre jours ouvrables. Le salarié bénéficiaire d'un ou plusieurs jours cédés en application du premier alinéa bénéficie du maintien de sa rémunération pendant sa période d'absence. Cette période d'absence est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté. Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début de sa période d'absence. »

EXPOSÉ SOMMAIRE

Le manque de disponibilité des sapeurs-pompiers volontaires du fait de leur activité professionnelle, surtout en semaine et en journée, constitue la principale difficulté des SDIS pour répondre à leur sollicitation opérationnelle et les conventions existantes (entre SDIS et employeurs) de soutien aux employeurs en contrepartie de l'embauche et de la disponibilité de leurs salariés ou agents sapeurs-pompiers volontaires sont aujourd'hui d'une efficacité limitée.

En août 2022, face aux terribles feux qui sévissaient sur notre territoire, le ministre de l'Intérieur et des Outre-Mer avait lancé un appel à la solidarité des employeurs de sapeurs-pompiers volontaires afin que ceux-ci soient plus facilement mobilisables.

En ce sens, l'article 34 de la présente proposition de loi, qui prévoit la mise en place pour 3 ans d'une expérimentation de l'exonération de charges patronales (3000€ par salarié SPV, plafonné à 15000€), va dans le bon sens mais il faut aller plus loin et envisager d'autres mesures de renforcement du soutien aux employeurs en contrepartie de la disponibilité de leurs sapeurs-pompiers volontaires.

C'est pourquoi, le présent amendement propose de créer une autorisation légale d'absence pour les sapeurs-pompiers volontaires en cas de crise, à l'instar de celle qui existe déjà dans la réserve opérationnelle (tout salarié ayant souscrit un engagement à servir dans la réserve opérationnelle

bénéficie d'une autorisation d'absence de cinq ou huit jours selon la taille de l'entreprise par année civile au titre de ses activités dans la réserve).

Cette mesure qui s'appliquerait aux employeurs privés comme publics, serait ainsi un puissant levier pour la mobilisation des sapeurs-pompiers volontaires, sans coût excessif pour nos finances sociales.