

SAPEURS ■ POMPIERS

DE FRANCE

# LE MAG

MAGAZINE DE LA FÉDÉRATION NATIONALE DES SAPEURS-POMPIERS DE FRANCE 4,20 € / N° 1112 - JUIN 2018

50% GSM GPS  
MISSION  
VOLONTARIAT

DOSSIER

## 43 propositions pour le volontariat

SANTÉ

Les Bons Samaritains

I  
NTER  
VENTION

Un solvant  
tenace

# La directive européenne de travail est-elle appli

Par David Dechenaud

→ Chaque mois, retrouvez la réponse d'un expert à une question posée par un lecteur sur [www.pompiers.fr](http://www.pompiers.fr)

Selon le droit européen, le temps consacré à l'engagement de sapeur-pompier volontaire est du temps de travail dont le total ne peut dépasser 48 heures par semaine avec 11 heures de repos toutes les 24 heures. La Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) a rendu un arrêt important<sup>1</sup> considérant que la directive concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail<sup>2</sup> est applicable aux sapeurs-pompiers volontaires. Cette décision, bien que rendue au sujet du droit belge<sup>3</sup>, s'applique à notre droit national, malgré les observations formulées avant la décision par le gouvernement français.

## Droit européen et sens de l'arrêt

Le principe de primauté du droit européen sur le droit interne implique qu'une directive est directement applicable en droit français. Elle l'emporte sur une règle de droit national qui lui serait contraire. La CJUE se prononce sur deux points essentiels concernant le SPV : elle le considère d'abord comme un travailleur, et elle estime qu'une « garde à domicile » est un temps de travail et non une simple astreinte (qui serait assimilable à du temps de repos)

La Cour rappelle qu'un travailleur est une « personne qui exerce des activités [...] en faveur d'une autre et sous la direction de celle-ci », et qui perçoit en contrepartie une « rémunération ». Il n'existe donc, aux yeux du juge européen, aucune différence à cet égard entre un SPV et un SPP, ce que la CJUE affirme d'ailleurs expressément. Le Code de la sécurité intérieure (CSI) précise certes que l'activité de sapeur-pompier volontaire n'est pas exercée à titre professionnel (art. L. 723-5), mais cette disposition ne saurait l'emporter sur le droit européen, et malgré le soin pris par le législateur français de préciser que les SPV s'engagent à des fins non lucratives, afin de tenter

d'échapper aux contraintes issues du droit européen<sup>4</sup>. Car au regard du droit européen, ces subtilités de langage ne sauraient convaincre : dès lors qu'il se trouve rémunéré, qu'il s'inscrit dans un système hiérarchique et qu'il exerce d'ailleurs les mêmes activités qu'un SPP<sup>5</sup>, le SPV est un travailleur. Cette conclusion ne fait aucun doute, si bien que les SPV doivent donc bénéficier de toutes les garanties prévues par la directive : repos journalier et hebdomadaire, temps de pause, etc.<sup>6</sup> Précisément, concernant la question des repos, la décision rendue par la CJUE est d'autant plus inquiétante que la Cour a une approche extensive de la notion de temps de travail.

## Temps de travail d'un SPV : interventions, garde mais aussi astreinte

L'arrêt précise que les états membres de l'UE ne peuvent pas définir le « temps de travail » d'une manière qui réduirait la protection que la directive souhaite accorder aux travailleurs. Partant de ce raisonnement, l'assimilation de l'activité d'un SPV à du temps de travail semble cohérente pour le temps passé en intervention et en manœuvre. La solution peut en revanche sembler plus incertaine pour les gardes passées en caserne et plus encore pour les simples astreintes, à domicile. En effet, les droits français et européen considèrent l'astreinte comme un temps de repos et non de travail. Mais encore faut-il se mettre d'accord sur ce que recouvre le terme « astreinte ».

La CJUE apporte, dans la décision examinée, des précisions essentielles : constitue un temps de travail [...] une situation dans laquelle « un travailleur se trouve contraint de passer la période de garde à son domicile, de s'y tenir à disposition de l'employeur et de pouvoir rejoindre son lieu de travail [...] ». Pour la CJUE, un SPV tenu, en application des règles de fonctionnement du service, de rester à domicile et en tout état



David Dechenaud est sapeur-pompier volontaire dans l'Isère depuis 2014. Professeur des universités, il est Doyen de la Faculté de droit de Grenoble.

# sur le temps cable aux SPV ?

## RÉPONSE

N° 1112.06.2018

de cause à moins de 8 minutes d'une caserne (NDLR : *délai en vigueur dans l'affaire belge examinée*) est non seulement un travailleur, mais il est aussi dans son temps de travail.

Si on transpose cette solution au droit français, cela signifie que les SPV en astreinte se trouvent aussi en temps de travail, en raison des contraintes qu'elle implique (possibilité de rejoindre la caserne rapidement, limitation d'activités personnelles, nécessité de faire garder des enfants...). Il en va de même, *a fortiori*, pour les « astreintes casernées », pratiquées dans certains départements, ou pour tous les autres états de planning qui contiennent l'engagement de rester disponible. Seule la disponibilité « ordinaire », à laquelle le SPV peut mettre fin à tout moment sans avoir à s'en justifier, ne constitue pas un temps de travail au sens de la directive. Mais dès lors que la situation dans laquelle il se trouve a un effet contraignant à son égard, elle emporte la qualification de temps de travail.

### De nombreux enjeux

Il n'est donc guère possible, dans l'état actuel du texte, de soutenir qu'un SPV ne doit pas avoir cette qualité de travailleur. La conséquence de cette qualification sur les temps de repos n'est guère rassurante. Pour se limiter à leur calcul journalier (11 h sur une période de 24 h), cela signifierait qu'un SPV, terminant en fin de journée une activité salariée, devrait attendre 11 h consécutives avant de pouvoir réaliser une garde ou même une astreinte. Il en irait naturellement de même pour un SPP qui, ayant le double statut de SPV, devrait réaliser une astreinte en cette dernière qualité à l'issue d'une garde SPP.

L'arrêt menace donc directement le modèle français en ce qu'il aurait pour effet de limiter drastiquement le recours au volontariat<sup>6</sup>. Poussant jusqu'au bout le raisonnement issu de cet arrêt, un SPV pourrait donc

uniquement se rendre « disponible » (hors garde et astreinte) à l'issue d'une journée de travail. Mais même dans ce cas, que se passerait-il, alors, s'il devait partir en intervention (temps de travail, sans aucun doute) moins de 11 h après la fin de son activité salariée ? Assurément en ce cas, la directive ne serait pas respectée. Les conséquences managériales de cette nouvelle situation sont donc potentiellement considérables<sup>7</sup>.

La conclusion qui s'impose est celle de la nécessité de modifier le champ d'application de la directive si on souhaite pouvoir faire échapper le SPV au statut de travailleur et à toutes les conséquences qui en découlent<sup>8</sup>. Il pèse donc aujourd'hui une insécurité juridique importante pour les autorités d'emploi, qu'il faut s'efforcer de lever rapidement en engageant les procédures nécessaires pour modifier la directive afin de prévoir une exclusion expresse des SPV, tenant compte de la spécificité de l'engagement. □

### Notes

1. Arrêt du 21 février 2018, dans l'affaire « *Ville de Nivelles contre Rudy Matzak* » (aff. C-518/15 : JCP S 2018, 1097, obs. J.-Ph. Lhernould ; JCP A 2018, n° 13, 2097, obs. X. Prétot ; Lexbase 2018, n° 735 obs. Ch. Radé).
2. (2003/88 CE du 4 nov. 2003 : JO n° L 299 du 18 nov. 2003, p. 9).
3. Dans cette affaire, un litige opposait un sapeur-pompier volontaire (R. Matzak) et la commune belge de Nivelles. Le contentieux portait sur le paiement de certaines prestations accomplies par R. Matzak en qualité de SPV, notamment de « gardes à domicile » qui, selon R. Matzak, devaient être considérées comme du temps de travail. La CJUE lui donne raison. Elle refuse de qualifier les « gardes à domicile » d'astreintes, ce qui aurait permis de les faire échapper au champ d'application de la directive. En retenant une telle solution, la CJUE soumet donc le SPV « de garde à son domicile » au régime de la directive (point 66).
4. L. n° 2011-851 relative à l'engagement des sapeurs-pompiers volontaires et à son cadre juridique ; actuellement CSI, art. L. 723-5.
5. (Deux renvois) (J.-Ph. Lhernould, note citée).
6. Comp., plus nuancé, P.-F. Rolland, Faut-il limiter le temps de travail des sapeurs-pompiers volontaires ? : JCP A, 2018, 2096).
7. v. P.-F. Rolland, art. préc.
8. (X. Prétot, obs. préc. ; J.-Ph. Lhernould, obs. préc.).