



FICHE PRATIQUE

Mise à jour le 31/01/2011

LES RISQUES DE REQUALIFICATION EN CDI DU CONTRAT D'ENGAGEMENT DE SERVICE CIVIQUE

RAPPEL DE QUELQUES PRINCIPES

Code de référence

Le service civique est inscrit dans le code du service national et de la cohésion sociale. Le contrat d'engagement de service civique, conclu entre la structure d'agréee et le jeune, **ne relève pas du droit du travail**. Le contrat doit être signé de manière bipartite entre le volontaire et la fédération départementale de la Ligue de l'enseignement. La Ligue de l'enseignement étant agréée auprès de l'Agence du service civique en son nom, une **délégation de signature est donnée à la fédération départementale** pour la signature des contrats. **Elle vaut transfert de responsabilité pleine et entière quant aux relations contractuelles entre la Ligue et le jeune.**

Un **contrat de service civique** ne peut être souscrit lorsque les missions confiées à la personne volontaire ont été exercées par un salarié de l'organisme d'accueil **dont le contrat de travail a été rompu moins de trois ans** avant la date de signature du contrat. **Un poste de Service civique ne saurait donc « remplacer » un poste supprimé pour raisons économiques.**

Cumul avec un emploi

Il est possible de cumuler un emploi à côté de son volontariat. Même si rien n'est écrit sur le sujet, il est préférable de plafonner le temps volontariat+salariat à 48h par semaine (limite légale de la durée hebdomadaire de travail), mais également de veiller au respect des repos quotidien (11h) et hebdomadaire (35h), ainsi que la prise effective des congés payés.

Les horaires

L'accomplissement des missions représente **au moins 24 h par semaine en moyenne sur la durée du contrat**. L'engagement est plafonné à 48h par semaine, 35h pour les mineurs.

LE RISQUE

Nous avons recensé quelques cas qui interpellent notre vigilance. Un jeune qui s'engage sur une mission de volontaire et à qui on propose également un contrat à temps partiel sur des missions très proches afin de « compléter l'indemnité ». **Ce type de montage comporte un risque très important de requalification en CDI**. Même si à ce jour aucune jurisprudence n'existe, un conflit entre le jeune et l'association porté devant le Conseil de prud'hommes a de fortes chances d'aboutir à la condamnation de l'association si la mission de service civique et le contrat de travail à temps partiel se déroulent au sein de cette structure.

Les préconisations

- 1. Choisir le bon statut pour une mission.** Le service civique ne doit pas être la « solution à la mode » en matière de ressources humaines. Rappelons notamment que :
 - s'il s'avère que le projet nécessite une organisation où la personne doit avoir un lien hiérarchique de subordonné, le service civique n'est pas le bon statut.
 - si la part des tâches administratives est prédominante dans la mission, le service civique n'est pas le bon statut.

Il existe des contrats aidés ou la possibilité de contractualiser des stages (à condition que la mission puisse présenter un objectif pédagogique et qu'elle fasse l'objet d'une convention avec un établissement d'enseignement supérieur) qui sont souvent plus adaptés que le service civique. La référence reste le catalogue national de missions pour lequel la Ligue de l'enseignement est agréée.

2. Ne surtout pas cumuler des statuts différents pour des missions proches voire identiques.

Si la possibilité de cumul avec un emploi existe légalement, nous devons éviter qu'elle ne soit dans notre mouvement un instrument de précarisation des jeunes. Cette possibilité doit permettre la construction de parcours militant et/ou professionnel en donnant aux jeunes la possibilité de découvrir, sous un autre statut, d'autres facettes du mouvement à travers d'autres missions (exemples : les fonctions d'animateur en contrat d'engagement éducatif ou l'animation sportive en vacation si la mission de service civique n'est pas dans ce champ).

3. Dans le cas d'un cumul avec un emploi, il est impératif d'avoir une vigilance sur :

- Les missions : Avoir des missions bien distinctes selon les statuts.
- Les horaires : Avoir des pratiques différenciées selon les statuts. Par ailleurs, si pendant une période, les deux missions sont menées en parallèle, il est nécessaire de distinguer des temps de service civique et des temps de salarié. Pour la partie « service civique », une certaine souplesse s'impose sur la façon dont sont gérées les heures d'engagement. Pour la partie « salariée », alignez-vous sur vos propres pratiques internes.
- L'encadrement, l'accompagnement : Faire en sorte que le tuteur et le supérieur hiérarchique soient deux personnes différentes.
- La transparence : Insérer un préambule dans le contrat de travail du salarié mentionnant sans ambiguïté son statut particulier préalable, parallèle et distinct d'engagé Service civique.
- La présentation de ses missions par le(a) jeune : Il est impératif que le(a) jeune sache présenter clairement quels sont ses deux missions et pourquoi chacune s'exerce sous un statut particulier.

RELATIONS AVEC LES BRANCHES PROFESSIONNELLES DE L'ANIMATION ET DU SPORT

« Les missions confiées au volontaire ne peuvent relever d'une profession réglementée : par exemple l'encadrement en autonomie d'une pratique sportive ou lorsque le volontaire compléterait l'encadrement d'un accueil collectif de mineur. » (Instruction de l'Agence du service civique datée du 24 juin 2010). Le service juridique du secrétariat d'Etat aux sports précise cependant qu'il ne s'agit pas de retirer la possibilité d'encadrer une ou plusieurs activités physiques et sportives aux jeunes en service civique qui disposeraient des qualifications leur autorisant cet encadrement contre rémunération ou bénévolat (BE, BP, licence... à étudier au cas par cas). Il est cependant souligné que cela ne doit pas se substituer à un emploi existant.

CUMUL AVEC UN STAGE

Rappelons que le stage :

- doit faire l'objet d'une convention avec un établissement d'enseignement supérieur,
- comprend un objectif pédagogique et une dimension d'évaluation des acquis du stagiaire,
- nécessite des pré-requis de la part du candidat au stage,
- suppose un lien hiérarchique entre le stagiaire et son encadrement pédagogique assuré conjointement par l'établissement d'enseignement supérieur et la structure d'accueil.

Les visées du service civique sont donc différentes. En cas de cumul, il est donc nécessaire de distinguer deux missions différentes et d'avoir la même vigilance sur la gestion des heures et sur l'encadrement que dans le cas d'un cumul avec un emploi. Nous travaillons à la signature d'une convention cadre avec la Conférence des Présidents d'Université sur ce sujet.

CUMUL AVEC LE STATUT DE STAGIAIRE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

A ce jour, rien n'est formellement écrit sur le sujet mais cela soulève tant des questions de fond (du même ordre que celles relatives au cumul avec un stage) que de techniques et règlementaires. Nous travaillons à régler cette question.

LITIGES

C'est le tribunal d'instance qui est légitime pour trancher les éventuels litiges. Par ailleurs, une commission de régulation interne à la Ligue sera également mise en place dès la rentrée de janvier 2011.