



Remplacement d'un employé en CDI sans en informer bureau

Par **Gnome**, le **20/06/2019** à **16:16**

Bonjour,

Dans le cadre d'une association (judo) loi de 1901, je fais parti du Bureau, nous avons plusieurs salariés : nos professeurs qui sont tout en CDI.

Dans leurs contrats de travail est indiqué clairement qu'en cas d'absence, le salarié devra solliciter l'autorisation préalable au plus tard 48 heures à l'avance. Si l'absence est imprévisible, il appartient au salarié d'en informer immédiatement l'association et de fournir dans les 48 heures un justificatif.

Hors, on se retrouve dans le cas où plusieurs fois nous avons pris la main dans le sac plusieurs de nos professeurs.

Exemple :
Nous arrivons à l'improviste pendant un cours de judo d'un de nos salarié sur nos tatamis, dans notre dojo et nous avons en face de nous.
- soit personne, pas de cours...
- soit un professeur de judo (enfin, il semblerait...) sauf qu'il est inconnu de notre association.

Nous n'avons aucune information sur le remplacement ou l'annulation du cours par notre professeur, etc. (pas de mail, pas de coup de téléphone, rien).

Pour nous, il s'agit d'une absence injustifié au minimum. Mais il semblerait que dans le monde des art-martiaux, des associations loi 1901, il soit courant qu'un remplacement de professeur se fasse "au pied levé" sans en informer le bureau et sans demander l'aval du bureau.

Plusieurs questions en découlent :
- Est ce légal ? Nous pensons que non car nous nous retrouvons avec sur nos tatamis une personne inconnue à notre association.

Qu'il soit gradé ou pas, nous n'avons pas cette information ou, beaucoup plus tard, après le fait avéré.

- Est t'il normal et légal d'avoir ce genre d'attitude de la part de nos salariés qui, il semblerait, sont persuadés que c'est "normal", "qu'il n'y a 'aucun problème", que "ça se fait dans tout les clubs".

Je n'ose imaginer si un inspecteur passe et demande a ce professeur qui il est. Si la question est posé à la présidente la réponse sera, aucune idée, on ne le connaît pas.

- Si un accident arrive (le professeur en question appel qui ? Il ne connaît personne du bureau... et sur les papiers concernant l'accident il va marquer quoi ?

Et bien sûr, ces professeurs, même si absents, sont payés car ils partent du principe

où le cours à été tenu.rnrnVos avis, remarque sur le sujet.rnrnMerci d'avance.

Par **morobar**, le **20/06/2019** à **16:21**

Bonjour,rnrnL'employeur dispose du droit de sanction et de licenciement à l'égard de ses salariés.rnrnIl faut donc relever les erreurs, absences... et mettre en oeuvre la procédure de sanction prévue par le code du travail, convocation, entretien, notification de la sanction.rnrnPar exemple le remplacement d'un salarié par un tiers sans accord de la direction constitue indiscutablement une faute grave justifiant une mise à pied conservatoire et un licenciement par la suite.

Par **nihilscio**, le **20/06/2019** à **20:41**

Bonjour,rnrnrnC'est anormal à divers titres. Mais il y a peut-être des explications à cette pratique. Un représentant de l'association ayant autorité pour accorder ou refuser les autorisations d'absence peut-il être joint tous les jours ? Le bureau de l'association est-il en mesure de remplacer à très bref délai un professeur absent ? Si non, les professeurs, qui se sentent investis d'une mission, se débrouillent au mieux pour assurer la permanence de leur service.rnrnPeut-être y a-t-il lieu de remettre de l'ordre dans ce qui semble une pétaudière. Mais peut-être aussi, avant de sortir l'artillerie lourde, y a-t-il lieu d'étudier, en concertation avec la fédération de judo et les professeurs en place, une organisation à la fois légale et efficace.

Par **Gnome**, le **20/06/2019** à **21:05**

Je suis dispo tout le temps que ce soit par téléphone ou par email (je suis connecté plus de 10H par jour sur le net et sur la BAL de l'association).rnPar ailleurs la présidente est aussi accessible par téléphone.rnrn> Le bureau de l'association est-il en mesure de remplacer à très bref délai un professeur absent.rnNon, mais notre but n'est pas de faire du travail au noir.rnPlus vite nous avons l'information de l'absence, plus vite il est possible pour nous de gérer la situation.rn>Si non, les professeurs, qui se sentent investis d'une mission, se débrouillent au mieux pour assurer la permanence de leur service.rnPeut etre pensent t'ils faire au mieux mais cela reste illégal dans tout les sens du terme et est problématique en cas d'accident car c'est sur la présidente que cela retombrerait.rnrnEn effet, c'est une question qui mérite d'être posée à la FFJDA, bonne remarque :)

Par **morobar**, le **21/06/2019** à **10:08**

Fédération ou non, le problème du remplacement par un tiers sans l'accord de l'employeur, ne va pas dispenser celui-ci de sa responsabilité civile, voire pénale en cas d'incident, depuis les attitudes jusqu'à l'accident matériel.rnrnEt ces responsabilités peuvent échapper aux garanties lors de la souscription des contrats d'assurances.

Par **nihilscio**, le **21/06/2019** à **13:17**

Les responsabilités sont multiples : responsabilité de l'employeur, mais aussi responsabilité de l'association en tant que prestataire de services éducatifs et sportifs, en tant qu'utilisateur de la salle et des équipements etc. L'association n'est pas forcément civilement responsable de tout à l'égard de tous. Cela dépend grandement de son attitude. Il lui faut éviter qu'on puisse lui reprocher de la négligence. Il peut y avoir aussi responsabilité du professeur absent et responsabilité du remplaçant voire même de la fédération s'il est avéré que la pratique est usuelle dans le milieu du judo, ce dont je doute un peu, mais il faudrait tout de même chercher à savoir ce qu'il en est. Tout ce qu'on peut dire est que la pratique de ces remplacements est illicite et que l'association doit y mettre fin en tant qu'employeur mais aussi en tant que prestataire de services et tant qu'utilisatrice de moyens matériels. Elle peut réagir de façon bornée dans un esprit purement juridique mais elle peut aussi tenter de trouver intelligemment les solutions les plus adaptées en prenant en compte qu'il y a, semble-t-il, de la bonne foi de la part des personnes concernées.

Par **Gnome**, le **21/06/2019** à **16:12**

Nous avons procédé à une mise à jour de chaque CDI (car plus à jour) et profité de l'occasion pour faire passer le message ainsi que la signature d'une charte. Afin que nos professeurs comprennent bien la problématique, que nous sommes des bénévoles avec des responsabilités et il est hors de question que cela deviennent pénalisant pour nous à cause de mauvaises attitudes de leur part. Contrat et Charte signé par l'ensemble de nos professeurs ce qui, visiblement ne change pas grand chose car nous avons eu encore le cas récemment. Ils semblent persuadés qu'un CDI dans le cadre d'une association n'est pas pareille, ne se gère pas pareille que dans le monde professionnel, j'aurais tendance à dire, normal. Sauf que... Nous pensons et vous m'arrêter si ce n'est pas le cas mais un CDI est un CDI. Que ce soit dans le cadre d'une association ou une signature avec une PME ou une grosse société, cela ne change rien. Ce n'est pas le cas ? Les contrats dans le cadre d'une Association lois 1901 auraient des avantages/spécificités par rapport au 'standard' ?!

Par **morobar**, le **22/06/2019** à **10:21**

Bjr, Rien de chez rien, un CDI c'est comme son nom l'indique un contrat de travail, et est donc soumis aux dispositions du code du travail. Dans les écoles supérieures, la mode était le bizutage en début d'année, certains amusants (celui que j'ai subis) à d'autres beaucoup moins. Maintenant c'est interdit et peut conduire en prison l'ordonnateur et ses assistants. Alors les traditions et mauvais usages cela perdure jusqu'au moment où quelqu'un se retrouve au TGI