

Salarié mis à disposition : gestion des aspects disciplinaires

Un salarié mis à disposition d'une association peut manquer à certaines de ses obligations dans le cadre de l'accomplissement de son travail au profit de l'utilisateur (absences injustifiées, retards répétés, insubordination, défaut d'exécution de certaines tâches...).

Ces situations peuvent concerner les opérations de mise à disposition de personnel entre association. Elles peuvent également concerner les activités de prêt de main d'œuvre des groupements d'employeurs.

Dans le cadre de ces relations tripartites, comment doivent être appréhendés ces comportements fautifs ?

- **Rappel des principes généraux**

Tout employeur dispose du pouvoir de sanctionner les manquements de ses salariés. Ce pouvoir disciplinaire résulte de l'état de subordination dans lequel se trouve le salarié.

Le salarié mis à disposition n'échappe pas à cette règle. Les manquements dans le cadre de la mise à disposition peuvent ainsi être sanctionnés.

- **La répartition des pouvoirs entre l'employeur et l'utilisateur**

Le pouvoir disciplinaire appartient à la structure qui met à disposition le salarié, c'est-à-dire à l'employeur. L'association utilisatrice n'en dispose pas. Elle dispose cependant d'un pouvoir de direction et de contrôle sur le salarié. C'est sur la base de ce contrôle que s'exercera le pouvoir disciplinaire de l'employeur.

Pour plus de clarté, il peut être conseillé d'intégrer cette répartition des prérogatives dans la convention de mise à disposition.

- **L'impossibilité pour l'utilisateur de prendre par lui-même des sanctions disciplinaires**

Dans la mesure où il ne dispose pas du pouvoir de sanction inhérent à la qualité d'employeur, l'utilisateur ne peut, au sens du droit du travail, sanctionner par lui-même le comportement du salarié qu'il estime fautif.

En revanche, conformément à la convention de mise à disposition, le pouvoir de contrôle du salarié relève nécessairement des prérogatives de l'utilisateur. Dans un souci de bonne coopération, il lui est donc conseillé de faire remonter au plus vite les informations sur le comportement du salarié (compte-rendu des faits, pièces justificatives...) afin que l'employeur soit à même d'apprécier la situation et puisse choisir ou non de procéder à une sanction disciplinaire. Attention, la procédure doit en effet être engagée avant que les faits ne soient prescrits, c'est-à-dire pas plus de deux mois après leur connaissance, à notre sens, par l'utilisateur.

Toutefois, il ne faut pas oublier que le salarié concerné peut être mis à disposition d'autres utilisateurs, pour lesquels la relation de travail peut se dérouler normalement. Ainsi, l'employeur est contraint, dans son choix, de prendre en compte des paramètres extérieurs à la relation entre l'utilisateur et le salarié. Afin de sécuriser au maximum la décision prise, une concertation forte et rapide entre toutes les parties est donc conseillée.

- **L'appréciation par l'employeur des faits rapportés par l'utilisateur**

Détenant le pouvoir de sanction, l'employeur est tenu de réagir lorsque l'un de ses utilisateurs l'alerte sur un fait fautif commis par le salarié mis à disposition. A défaut de toute réaction, sa responsabilité pourrait être engagée.

Une fois alerté et avant l'éventuelle mise en œuvre d'une sanction disciplinaire, l'employeur doit s'assurer que les faits reprochés sont avérés et qu'ils sont fautifs, c'est à dire qu'ils méconnaissent une obligation à la charge du salarié. L'employeur est donc tenu de récolter un maximum d'informations de la part de son adhérent.

Pour rappel, en cas de sanction injustifiée, l'indemnisation du salarié est, par principe, à la charge de l'employeur et non de l'utilisateur.

- **Le choix de la sanction envisagée**

La réglementation du code du travail s'applique. Pour être valable, la sanction doit être proportionnée à la faute commise. En outre, la procédure doit obéir à un certain formalisme (convocation à entretien préalable, notification de la sanction...) différent selon le type de sanction retenu.

Il faut également vérifier si des règles spécifiques sont prévues dans le règlement intérieur du personnel (à ne pas confondre avec le règlement intérieur opposable aux membres de l'association).

- **Hypothèse dans laquelle les faits fautifs justifieraient un licenciement**

Le salarié peut avoir été mis à disposition simultanément auprès de plusieurs utilisateurs.

Or, il est possible que les faits susceptibles de justifier un licenciement ne soient pas liés au comportement du salarié avec l'ensemble de ces utilisateurs.

Dans ce cas, il appartient à l'employeur d'appréhender en amont la suite de la relation contractuelle avec les autres utilisateurs des services du salarié (remplacement du salarié, rupture de la convention de mise à disposition...).

Les associations Profession Sport et Loisirs sont à votre disposition pour vous accompagner dans des démarches de recrutement ainsi que pour réaliser vos bulletins de salaires et les déclarations sociales obligatoires.