Cette fiche ressource n'a pas vocation à supplanter le travail des certificateurs Qualité, seuls à même de délivrer la certification qualité d'un CFA. Par contre, elle prétend préciser les attentes des Ministères de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur en tant que Ministères certificateurs, pour les CFA ayant fait le choix de proposer des diplômes sous leurs responsabilités. Elle constitue une proposition régionale.

Q27/E42

QualiOpi indicateur 27
Eduform indicateur 42

Le guide *ultime* en apprentissage

Mission « Information – Contrôle – Accompagnement pédagogique »
© Région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur

Les enjeux

Garantir le respect strict des attentes des Ministères du travail et du certificateur dans le cas d'un recours à la sous-traitance ou au portage salarial.

Les points d'appui

Article L6232-1 du Code du travail

Fiche ressource régionale « Formation en situation de travail »
A consulter le bilan définitif de l'expérimentation Formation en situation de travail en apprentissage (FESTA), Provence-Alpes-Côte d'Azur sur le site de l'ANACT PACA.

Décret 2026-728
Lorsque le prestataire fait appel à la sous-traitance ou au portage salarial, il s'assure du respect de la conformité au présent référentiel ***et en assure la traçabilité dans les contrats de sous-traitance.***

OBLIGATIONS SPECIFIQUES
Sous-traitance : Lorsque le prestataire recourt à la sous-traitance ou au portage salarial pour une prestation réalisée dans le cadre d'une habilitation délivrée par un certificateur, il produit des éléments attestant que le sous-traitant respecte les conditions de l'habilitation (convention tripartite ou avenant, information du certificateur, vérification des compétences du sous-traitant au regard du référentiel de certification concerné).

Les actions à conduire par priorités

Formaliser une procédure de contrôle du respect de la conformité au référentiel national qualité par l'UFA ou le CFA délégant ou sous-traitant selon les cas de figure.

Les points de vigilance à respecter

Selon l'article L6211-2, « l'apprentissage est une forme d'éducation alternée associant :
1° Une formation dans une ou plusieurs entreprises, fondée sur l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation directe avec la qualification objet du contrat entre l'apprenti et l'employeur ;
2° Des enseignements dispensés pendant le temps de travail dans un centre de formation d'apprentis, dont tout ou partie peut être effectué à distance ».
Le principe de délégation est inscrit dans le code du travail, mais uniquement et séparément pour l'entreprise d'une part, pour le CFA d'autre part.

Côté entreprise

- **Une entreprise peut déléguer tout ou partie de la formation dans le cadre d'une convention avec une ou des tierces entreprises (réf.** articles R. 6223-10 et R. 6223-11 du code du travail**).** Plus de détail dans la fiche ressource « Positionnement pédagogique en apprentissage ».

- **Une entreprise peut déléguer l'inscription de son ou de ses apprentis au CFA.** Selon l'article L. 6223-4 : « L'employeur veille à l'inscription et à la participation de l'apprenti aux épreuves du diplôme ou du titre sanctionnant la qualification professionnelle prévue par le contrat ». Dans la majorité des cas, l'employeur délègue cette responsabilité au CFA.

- **Une entreprise peut donner « mandat » au CFA pour accomplir toutes les formalités nécessaires aux opérations prévues à l'**article L. 6224-1 du code du travail. La convention de formation en arrête le principe (voir l'article 7 du nouveau modèle de convention de formation).

Créée le : 26 août 2023
Dernière mise à jour : 30 octobre 2026

Côté CFA

- **Un CFA peut déléguer tout ou partie de ses missions obligatoires** relevant de l'article L6231-2 du code du travail à une chambre consulaire - Réf. article R6231-2 du code du travail.
  Dans ce cas, la convention de délégation doit comporter les mentions suivantes :
  1. La désignation de la chambre consulaire signataire ;
  2. Les missions confiées ;
  3. Les moyens mis en œuvre pour réaliser la ou les missions ;
  4. Les modalités de financement ;
  5. Les modalités choisies pour suivre, contrôler et évaluer la réalisation de la mission ;
  6. La durée de validité de la convention.

- **Un CFA peut déléguer également tout ou partie des enseignements à d'autres structures** (établissements d'enseignement, organismes de formation ou entreprises) - Réf. article L6232-1 du Code du travail.
  Dans ce cas, le CFA est garant de la réalisation de ces missions, que celles-ci soient assurées directement par lui ou par l'organisme avec qui il a conventionné. Dans une organisation avec des Unités de formation par apprentissage (UFA), le CFA est également garant de la réalisation de ces missions, que celles-ci soient assurées directement par lui ou par l'établissement d'enseignement porteur de l'UFA.

  Dans le cas d'une délégation d'enseignement à une entreprise :
  - ➔ **Veiller avec attention** à ce que la partie théorique de la formation, même réalisée en entreprise, réponde aux caractéristiques pédagogiques d'une telle période et aux exigences du référentiel de certification (on parle bien d'enseignements et non de formation).
  - ➔ **Respecter strictement les conditions premières,** notamment le fait que certains matériels ou certaines situations de travail ne sont pas disponibles au sein du CFA pour décider de confier à une entreprise (en capacité de l'accomplir) ces enseignements.
  - ➔ **Eviter toute confusion en la matière : un CFA ne peut pas déléguer des enseignements à l'entreprise signataire d'un contrat d'apprentissage.** Ce principe vaut également pour les tierces entreprises dont une partie de la formation leur est déléguée (dans le cadre de convention – cf articles R6223-10 à 16 du Code du travail.

En effet, le « Précis de l'apprentissage » (DGEFP – 2021, page 42) indique de manière claire que la convention de délégation ne pourrait viser l'entreprise signataire du contrat *(cf en annexe de la fiche)*.
Le principe de délégation est encadré par articles L 6232-1, R 6232-1, R6232-2 et R 6232-3 du code du travail :

© Région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur 2026

- On parle uniquement de délégation de tout ou partie des enseignements « normalement dispensés par le centre de formation d'apprentis » à une entreprise, et non pas de la formation.
- Le CFA conserve la responsabilité pédagogique et administrative des enseignements dispensés, et au-delà, la mise en œuvre de cette convention s'effectue sans contrevenir aux missions et obligations du CFA prévues aux articles L. 6231-2 à L. 6231-7.
- Le CFA doit s'assurer que l'entreprise co-contractante met à disposition les équipements pédagogiques (ou d'hébergement) nécessaires et utiles pour ces enseignements, ainsi que la technologie à laquelle ils ont accès.
- La convention encadrant cette délégation, mentionne notamment son objet, la durée de validité, la description de l'organisation des formations et des équipements pédagogiques, le nombre d'apprentis pouvant être accueillis simultanément, les moyens humains permettant de dispenser la formation, le cas échéant, la mise à disposition de locaux destinés à l'hébergement et les modalités de financement.

Une spécificité dans le cas d'un apprenti en situation de handicap : les modalités d'aménagement particulier dont les apprentis en situation de handicap peuvent bénéficier pourraient permettre des délégations d'enseignement dans l'entreprise signataire du contrat d'apprentissage.
Voir pour plus de détail dans la fiche Q26E41.

Les actions « remarquables » à valoriser ou à suivre

Non encore renseigné.

POUR ALLER PLUS LOIN

Les informations générales sur la délégation d'enseignement

Un CFA peut déléguer tout ou partie de ses enseignements à d'autres structures. Ces délégations peuvent permettre de pallier un manque de ressource interne, d'élargir l'offre de formation proposée aux apprentis, de faire suivre la formation aux apprentis avec d'autres publics, d'optimiser et mutualiser les structures de formation.
Réf. article L6232-1 du Code du travail

> « *Un centre de formation d'apprentis peut conclure avec des établissements d'enseignement, des organismes de formation ou des entreprises une convention aux termes de laquelle ces derniers assurent tout ou partie des enseignements normalement dispensés par le centre de formation d'apprentis et mettent à disposition des équipements pédagogiques ou d'hébergement. Les centres de formation d'apprentis mentionnés au premier alinéa conservent la responsabilité pédagogique et administrative des enseignements dispensés* ».

© Région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur 2026

La convention doit préciser comment les structures :
- assurent tout ou partie des enseignements normalement dispensés par le CFA ;
- mettent à disposition des équipements pédagogiques ou d'hébergement.

Selon les termes de l'article R6232-2 du Code du travail, la convention doit préciser notamment :
- son objet ;
- la description de l'organisation des formations et des équipements pédagogiques ;
- le nombre d'apprentis pouvant être accueillis simultanément ;
- les moyens humains permettant de dispenser la formation ;
- la mise à disposition de locaux destinés à l'hébergement, le cas échéant ;
- les modalités de financement ;
- la durée de validité de la convention.

Dans le cas d'une délégation à une ou des entreprises, selon les termes de l'article R6232-3 Code du travail, la convention prévoit également que l'entreprise garantit la nature des équipements mis à la disposition des apprentis ainsi que la technologie à laquelle ils ont accès.

Le CFA peut également déléguer sa responsabilité pédagogique à un établissement d'enseignement, en créant une unité de formation par apprentissage. Selon la structuration propre à chaque CFA, le CFA et/ou chaque UFA sera l'interlocuteur privilégié des acteurs du contrôle dès lors qu'un signalement est fait.

Pour rappel, un CFA peut être immatriculé :
- En son nom propre et pour un site de formation donné ;
- Et/ou en tant que CFA centralisateur ou de réseau pour un ensemble donné de CFA.
  - ➔ C'est le cas des CFA régionaux qui regroupent un ensemble de CFA rattachés à une même structure d'appartenance ;
  - ➔ C'est le cas également des CFA immatriculés dans une DREETS pour un ensemble d'organismes de formation rattachés à sa structure, dans plusieurs régions ou académies ;
  - ➔ C'est enfin le cas des CFA immatriculés en tant que structure administrative et financière (des CFA dit « hors les murs »), pour le compte d'un ensemble d'unités de formation par apprentissage (UFA).

Précis sur les UFA

Les Unités de Formation par Apprentissage sont dans la majorité des cas des entités d'enseignement implantées dans un établissement de formation qui sont conventionnées avec un CFA (via une « convention constitutive »), en vue d'assurer, par délégation, la formation d'apprentis. L'UFA dispense l'intégralité de la formation.

Article R6233-1 : *La convention entre un établissement d'enseignement et un centre de formation d'apprentis créant une unité de formation par apprentissage dans l'établissement est conclue pour une durée au moins égale à celle du cycle de la formation, nécessaire à l'acquisition d'une certification professionnelle, pour laquelle elle a été ouverte.*

La mise en œuvre de cette convention s'effectue sans préjudice des missions et obligations du centre de formation d'apprentis prévues aux articles L. 6231-2 à L. 6231-7.

Article R6233-2 : *La convention créant une unité de formation par apprentissage détermine notamment :*

1° Le recrutement, les effectifs des apprentis à former et les certifications professionnelles préparées ;

© Région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur 2026

2° Les moyens humains et matériels destinés à la formation, l'organisation pédagogique, les modalités d'accompagnement, le contenu des enseignements et, le cas échéant, les locaux destinés à l'hébergement ;
3° Les modalités de financement.

Les conventions constitutives ont vocation à répartir les niveaux de responsabilité entre chaque partie prenante, les missions associées et selon le cas les frais inhérents à la mise en œuvre des actions de formation par apprentissage. Dans certains cas, la responsabilité pédagogique est assurée par le CFA signataire des contrats au-delà de la responsabilité administrative et financière, dans d'autres cas cette responsabilité pédagogique est confiée aux UFA.
Selon les termes des articles L6232-1 du Code du travail et R6232-1 du Code du travail, le CFA conserve la responsabilité pédagogique et administrative des enseignements dispensés. La mise en œuvre de cette convention s'effectue sans préjudice des missions et obligations du CFA. Les missions et obligations du CFA visées sont celles prévues aux articles L6231-2 à L6231-7 du Code du travail.
Le code du travail fixe la répartition des responsabilités dans un cas de délégation à un tiers des enseignements en apprentissage.
Ainsi :

- Dans le cas où l'établissement délégataire agit dans le cadre d'une UFA : la responsabilité pédagogique pèse explicitement sur l'UFA (article L. 6233-1, al 2, Code du travail : « L'établissement d'enseignement a la responsabilité pédagogique des formations dispensées par son unité de formation par apprentissage ».)
- Dans le cas où l'établissement délégataire agit dans le cadre d'une convention (sous-traitance) avec un autre CFA : la responsabilité pédagogique pèse explicitement sur le CFA délégant ou sous-traitant (article L. 6232-1, al 2 Code du travail : « Les centres de formation d'apprentis mentionnés au premier alinéa conservent la responsabilité pédagogique et administrative des enseignements dispensés »).

S'agissant des contrôles sur site et dans le cas d'une UFA, il sera conduit auprès de l'UFA ou du CFA délégant ou sous-traitant en fonction des articles du code du travail qui fixent la répartition des responsabilités dans un cas de délégation à un tiers des enseignements en apprentissage.

Sur la discipline et la sous-traitance au sein des OF et CFA, consulter la chronique juridique de la formation de Laurent Riquelme

Extrait
« Qui détient le pouvoir disciplinaire lorsque la formation est réalisée en sous-traitance dans le cadre d'une convention CFA/UFA ?
En application de l'article L. 6233-1 du code du travail, les enseignements dispensés par le CFA peuvent être dispensés dans un établissement d'enseignement au sein d'une unité de formation par apprentissage (UFA), et ce dernier a la responsabilité pédagogique des formations dispensées par son UFA.
La particularité ici réside dans le fait qu'il ne s'agit pas d'une sous-traitance entre deux OF (comme c'était le cas dans la question n° 3 ci-dessus), mais d'une sous-traitance entre un OF et un établissement d'enseignement.
La question du titulaire de l'autorité disciplinaire dans le cadre d'une convention CFA/UFA mérite d'être posée dans un tel contexte, car, en pratique, nous constatons (trop) souvent que la réponse qui y est apportée peut paraître contra legem.
En effet, il n'est pas rare de constater que les apprentis qui suivent des enseignements au sein de l'établissement gestionnaire d'une UFA sont spontanément soumis au règlement intérieur de cet

© Région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur 2026

établissement pour toutes les dispositions relatives à la discipline, alors même qu'aucune disposition légale n'autorise une telle délégation du pouvoir disciplinaire encadré par les dispositions impératives du code du travail.
Autant il est possible d'imaginer une distribution des rôles en matière disciplinaire par la voie du contrat de sous-traitance entre deux OF qui relèvent du même cadre fixé par le code du travail, autant il paraît difficile, voire impossible, d'imaginer une telle distribution des rôles par la voie d'une convention conclue entre un CFA (relevant du code du travail) et un établissement d'enseignement (relevant du code de l'éducation), car ils n'obéissent pas tous deux au même régime juridique.
Cela revient donc à considérer que la convention CFA/UFA ne peut organiser une délégation du pouvoir disciplinaire et que seul le CFA peut exercer ce pouvoir disciplinaire à l'égard de ses apprentis, alors même que ces derniers suivent leurs enseignements dans les locaux de l'établissement d'enseignement gestionnaire de l'UFA.
Cela signifie donc que l'UFA doit signaler au CFA tous les manquements constatés en matière disciplinaire, afin que ce dernier prenne les mesures qui s'imposent en matière disciplinaire en application de son propre règlement intérieur.
Cela signifie aussi que les sanctions disciplinaires prononcées par l'autorité disciplinaire de l'établissement gestionnaire de l'UFA, en application du règlement intérieur de cet établissement, seraient susceptibles d'annulation en cas de contentieux portant sur la contestation de la sanction ».

Comme tous les prestataires de formation, les sous-traitants doivent :
- Procéder à leur déclaration d'activité auprès de la DREETS et pouvoir justifier d'un NDA (numéro de déclaration d'activité) (2) ;
- Justifier du respect des obligations mentionnées aux articles L.6352-1 (justification auprès des SRC des titres et qualités des personnels d'enseignement et d'encadrement), L.6352-2 (transmission aux SRC du bulletin n° 3 du casier judiciaire), L.6352-6 (transmission aux SRC des éléments comptables) et L.6352-11 (transmission aux SRC du BPF - bilan pédagogique et financier) ;
- Proposer des actions de formation éligibles au financement CPF ;
- Respecter les prescriptions de la législation fiscale et de sécurité sociale ;
- Satisfaire aux CGU de Mon Compte Formation.

NB :
- Les conventions peuvent comprendre un conseil de gestion même si cela n'est pas prévu dans les textes. Il valide souvent les modalités de la formation sur les plans administratifs, pédagogiques, veille à son bon fonctionnement budgétaire, et plus généralement il veille au bon déroulement de l'apprentissage et des relations entre structures.
- Des jurisprudences en matière de sous-traitance existent (à lire sur le site de Centre Inffo daté du 14 mars 2023)

Rappel du « Précis de l'apprentissage » (DGEFP – 2021, page 42)

Le Précis de l'apprentissage (DGFP – 2021) rappelle en page 42 la possibilité pour un CFA de conclure des conventions de délégation de tout ou partie des enseignements en principe dispensés par lui-même, avec des établissements d'enseignement, des organismes de formation ou des entreprises.

© Région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur 2026

A. La contractualisation avec une autre structure

Le CFA peut conclure des conventions avec des établissements d'enseignement, des organismes de formation ou des entreprises, prévoyant les conditions selon lesquelles tout ou partie des enseignements normalement dispensés par le CFA peuvent être réalisés en leur sein.

La convention précise notamment son objet, sa durée de validité, la description de l'organisation des formations et des équipements pédagogiques, le nombre d'apprentis pouvant être accueillis simultanément, les moyens humains permettant de dispenser la formation, la mise à disposition de locaux destinés à l'hébergement (le cas échéant), les modalités de financement.

Le CFA conserve la responsabilité pédagogique et administrative des enseignements dispensés et reste le garant du respect de ses missions et obligations.

Références : Articles L. 6232-1 et R. 6232-1 du code du travail

Il est précisé que le co-contractant « entreprise » ne peut être l'entreprise signataire du contrat d'apprentissage.

Le co-contractant « entreprise » visé dans cette convention a bien vocation à dispenser des enseignements que le CFA ne dispenserait pas directement. Il ne s'agit pas là de l'entreprise au sein de laquelle l'apprenti réalise sa formation pratique.

A noter : un CFA d'entreprise est un CFA à part entière, il peut donc lui aussi conventionner avec toutes ces structures, y compris d'autres entreprises.

Références : Article L. 6232-1 du code du travail
Article R. 6232-3 du code du travail

Sous-traitance pédagogique : jusqu'où peut aller le pouvoir de l'organisme de formation sans craindre la requalification ?

C'est la question à laquelle les juges de la Cour d'appel de Paris apporte un éclairage dans une décision du 13 mars 2025. (Source : Centre Inffo, Valérie Michelet – 16 février 2026)

Un entrepreneur individuel a conclu plusieurs conventions de sous-traitance portant sur des prestations de formation et de services. Il intervenait notamment en français et en culture générale pour le compte d'un organisme de formation spécialisé dans l'informatique, le web et le marketing digital, proposant des cursus du BTS au Bac + 5.
À la suite de retards répétés dans le règlement de plusieurs factures et d'un désaccord portant sur le développement de l'enseignement à distance mis en place par l'établissement, le formateur a mis un terme à la relation contractuelle. Il a ensuite saisi le conseil de prud'hommes afin d'obtenir la **requalification de cette relation en contrat de travail à durée indéterminée**.
Des obligations pédagogiques compatibles avec la sous-traitance

© Région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur 2026

A l'appui de sa demande, le formateur décrivait ses conditions de travail en soulignant leurs similitudes avec celles des formateurs salariés de l'organisme de formation. Il faisait valoir qu'il devait notamment :

- participer chaque année à une réunion de pré-rentrée ;
- assurer la notation des élèves et saisir les notes sur un portail internet au moyen d'identifiants et de mots de passe fournis par la direction ;
- justifier auprès de celle-ci les notes attribuées, des observations pouvant être formulées sur ses méthodes pédagogiques ;
- assister aux conseils de classe et établir les moyennes des élèves.

Il soulignait également que l'ensemble de ces obligations était encadré par des **instructions ponctuelles** et par des **consignes générales** figurant dans un « guide du formateur ». En outre, un courriel lui rappelait un certain nombre de règles relatives à la gestion des classes et précisait que des retards répétés pouvaient entraîner une **déduction financière** sur le montant de sa prestation.

Le formateur en déduisait que l'organisme de formation se comportait à son égard comme un véritable employeur, en exerçant les trois pouvoirs caractéristiques du lien de subordination : **pouvoir de direction, pouvoir de contrôle et pouvoir de sanction** (**Cour de Cassation, Chambre sociale, du 13 novembre 1996, 94-13.187**).

Cette analyse n'a toutefois pas été suivie par les juges de la Cour d'appel de Paris (Cour d'appel de Paris, 13 mars 2025, RG n° 21/09416).

Adoptant l'argumentation de l'organisme de formation, les juges parisiens ont considéré que :

- l'obligation de noter les élèves et de participer aux conseils de classe relevait directement de la mission d'enseignement confiée au sous-traitant ;
- le « guide du formateur » se bornait à rappeler le cadre général d'exécution de la prestation confiée au sous-traitant ;
- le courriel évoquant une possible déduction financière ne révélait pas l'existence d'un pouvoir disciplinaire, de telles pénalités étant courantes dans les contrats commerciaux en cas de retard ou de mauvaise exécution.

La liberté d'organisation fait obstacle à la requalification

Mais surtout, les juges ont retenu que le formateur **demeurait libre d'organiser son temps de travail**, ses plannings étant établis en fonction de ses propres disponibilités. La possibilité pour un formateur de fixer librement ses horaires et de communiquer ses créneaux à l'organisme de formation est, selon la jurisprudence, un indice déterminant de son indépendance (Cour d'appel de Nîmes, 21 mars 2023, n° 22/03568 - Cour d'appel de Paris, 20 avril 2023, n° 22/09366).

Sur ce point voir notre actualité du 4 septembre 2023.

Tableau de synthèse des clauses à insérer dans les conventions de sous-traitance / UFA

Extrait du guide « Créer & Pérenniser son CFA d'entreprise », Fondation Innovation Pour les Apprentissages (FIPA 2026)

© Région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur 2026

Synthèse des clauses à insérer dans les conventions de sous-traitance / UFA

	Sous-traitance pédagogique	Unité de formation par apprentissage
Responsabilité du CFA	La mise en oeuvre de ces conventions s'effectue sans préjudice des missions et obligations du CFA.	
	Le CFA conserve la responsabilité pédagogique et administrative des enseignements dispensés.	L'établissement d'enseignement a la responsabilité pédagogique des formations dispensées par son UFA.
Clauses obligatoires	⊙ Objet, ⊙ Durée de validité, ⊙ Description de l'organisation des formations et des équipements pédagogiques, ⊙ Nombre d'apprentis pouvant être accueillis simultanément, ⊙ Moyens humains permettant de dispenser la formation, ⊙ Le cas échéant, la mise à disposition de locaux destinés à l'hébergement, ⊙ Modalités de financement. Pour les enseignements assurés par une ou des entreprises, la convention prévoit également que l'entreprise garantit la nature des équipements mis à la disposition des apprentis ainsi que la technologie à laquelle ils ont accès.	⊙ Modalités de recrutement des apprentis, Effectifs des apprentis à former, ⊙ Certifications professionnelles préparées, Moyens humains et matériels destinés à la formation, ⊙ Organisation pédagogique, ⊙ Modalités d'accompagnement, Contenu des enseignements, ⊙ Le cas échéant, les locaux destinés à l'hébergement, ⊙ Modalités de financement.
Clauses recommandées	Mise en place d'un conseil de gestion/suivi de la convention ; protection des données personnelles ; clause sur la qualité (cf. ci-dessous) ; indépendance des parties ; modalités de résiliation de la convention en cas de manquement ; responsabilité civile du prestataire	
Qualité	L'obligation de certification Qualiopi incombe au CFA et au sous-traitant depuis le 1er avril 2024 / à l'UFA. Il revient au CFA de s'assurer que son sous-traitant/UFA dispense les formations en conformité avec le référentiel qualité. Dans tous les cas, il est recommandé d'imposer contractuellement au sous-traitant/UFA de respecter les critères et indicateurs qualité. Il est également recommandé de préciser la liste des informations relatives aux critères et indicateurs Qualiopi, ce qui permettra au CFA d'attester de ces critères.	
	Art. L6232-1, R6232-1, R6232-2 du Code du travail et Art. L6323-9-2 sur la qualité pour les sous-traitants	Art. L6233-1, R6233-1, R6233-2 du Code du travail

© Région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur 2026