

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

Lorsque le prestataire fait appel à la sous-traitance ou au portage salarial, il s'assure du respect de la conformité au présent référentiel.

NB : Cet indicateur n'impose pas aux sous-traitants : la responsabilité de la qualité appartient au donneur d'ordre, charge à ce dernier de mettre en place les modalités qui assurent la chaîne de la qualité y compris avec les sous-traitants.

Les enjeux

Garantir le respect strict des attentes du Ministère 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](#) »

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 déléguant ou sous-traitant selon les cas de figure.

Les points de vigilance à respecter

Respecter strictement les conditions rappelées dans la fiche ressource « [Formation en situation de travail](#) » dans le cas d'une délégation d'une partie des enseignements à une entreprise (notamment par le fait que certains matériels ou certaines situations de travail ne sont pas disponibles au sein du CFA).

- **Condition liminaire** : Se rapprocher du certificateur pour s'assurer que l'aménagement de la formation est compatible avec l'inscription à l'examen final du diplôme ou titre professionnel visé.
- **Condition 1** : La distinction est clairement faite entre "enseignement" et "formation"
- **Condition 2** : Cette partie des enseignements cible les compétences ou blocs de compétences identifiées dans le [tableau stratégique de formation](#) comme devant se développer exclusivement en entreprise, et/ou des situations de travail non « disponibles » au sein du CFA (en raison de l'absence de matériels et d'équipements nécessaires, de temps disponible, ...) voire dans des cas particuliers.
- **Condition 3** : Des enseignements spécifiques sont identifiés comme des objectifs d'apprentissage et évalués en tant que tels.
- **Condition 4** : Les enseignements sont dispensés en entreprise sous le contrôle et la responsabilité pédagogique de l'OF-CFA et des liens réguliers entre le professionnel en charge de ces enseignements en entreprise et les équipes pédagogiques sont assurés.
- **Condition 5** : Des périodes dans l'emploi du temps de l'apprenti en entreprise sont clairement identifiés, dans leurs durées, leurs périodicités et leurs contenus d'enseignement. Ces situations de travail sont clairement aménagées pour en faire des situations de travail.
- **Condition 6** : Le professionnel dans l'entreprise, en charge de ces enseignements dispose des titres et qualifications adaptés au niveau du diplôme préparé par l'apprenti
- **Condition 7** : A l'instar du maître d'apprentissage dans l'entreprise, le CFA s'appuie sur une personne ressource en interne, formée spécifiquement au modèle pédagogique de la « formation en situation de travail en apprentissage ».
- **Condition 8** : La convention de délégation clarifiera les questions financières de prise en charge de la formation par l'entreprise (dont la part du coût contrat négociée avec l'OPCO et le CFA).

Plus de détail dans la fiche ressource citée supra.

Les actions « remarquables » à valoriser ou à suivre

Non encore renseigné.

PRECISIONS

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.

Selon les termes de l'article [L6232-1 du Code du travail](#)

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.

[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* ».

Selon les termes de l'article [R6232-1 du Code du travail](#), la convention fixe les conditions dans lesquelles tout ou partie des enseignements normalement dispensés par le CFA est assurée par l'autre structure partie à la convention.

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.

Dans ce cas, la convention doit préciser : recrutement, effectifs des apprentis à former et les certifications professionnelles préparées, moyens humains et matériels destinés à la formation, organisation pédagogique, modalités d'accompagnement, contenu des enseignements et, le cas échéant, locaux destinés à l'hébergement ainsi que modalités de financement

[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 ;*
- 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.*

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 oeuvre 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.

Comme tous les prestataires de formation, les sous-traitants doivent :

- Procéder à leur déclaration d'activité auprès de leur 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 (extrait du site de [Centre Inffo](#) du 14 mars 2023)

« Une décision de la Cour de cassation en date du 18 janvier 2023 ([Cass. Soc. 18 janvier 2023, n°20-16.807](#)), bien qu'elle ne concerne pas le secteur de la formation, rappelle utilement que « l'existence d'une relation de travail salariée ne dépend ni de la volonté exprimée par les parties, ni de la dénomination qu'elles ont donnée à leur convention, mais des conditions de fait dans lesquelles est exercée l'activité professionnelle ». Il s'en déduit que le juge, saisi d'une demande en requalification d'un contrat de sous-traitance, doit rechercher l'existence d'un lien de subordination. Ce dernier est caractérisé par l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de son subordonné.

Pour caractériser le lien de subordination, les juges relevaient que le pseudo-sous-traitant était « **sous la dépendance économique [des sociétés] pour lesquelles il travaillait à titre exclusif sans pouvoir développer une clientèle personnelle** ». Contrairement à une idée répandue, aucun texte ne fixe de pourcentage maximum de chiffre d'affaires à réaliser avec le même organisme de formation pour éviter les risques de requalification. Ce qui est nécessaire, et suffisant, c'est que le sous-traitant dispose d'une clientèle, c'est-à-dire concomitamment d'au moins deux clients. L'existence d'un fonds de commerce dépend en effet de l'existence d'une clientèle propre. Encore faut-il avoir la possibilité de développer ladite clientèle. Si le rapport de dépendance, économique ou juridique, est trop lourd, le sous-traitant ne pourra pas créer son activité propre et développer sa clientèle. Un organisme de formation ne saurait limiter les risques en demandant au micro-entrepreneur le pourcentage de chiffres d'affaires qu'il réalise pour son compte. La seule

règle à retenir est que le fonds de commerce ou le fonds artisanal n'existe pas si le sous-traitant travaille pour un donneur d'ordre unique et donc pour un client unique (article [L8232-1](#) du Code du travail). De plus, ce critère de « dépendance économique » est inopérant dans le cadre du contentieux de la requalification : l'indépendance économique n'exclut pas la reconnaissance de la dépendance juridique, à savoir l'existence d'un lien de subordination.

On retiendra également que pour caractériser l'existence du pouvoir de sanction, les juges relèvent que les sociétés ont « fait usage de leur pouvoir de sanction en mettant fin à la relation contractuelle ».

Une fois prononcée, la requalification fait surgir une autre interrogation : celle du rappel de salaire. Sur quelle base doit-il être calculé ?

Dans la décision du 18 janvier 2023, la Haute cour approuve les juges du fond « **d'avoir reconstitué, au regard des pièces du dossier, la rémunération [que l'intéressé] aurait perçue s'il avait effectivement été salarié des sociétés** ». Il convient donc de ne pas fixer le salaire au regard des honoraires réglés en exécution des contrats de prestation de service requalifiés. On retiendra que les juges apportent une précision supplémentaire : **les juges peuvent décider « qu'eu égard aux fonctions qu'il exerçait, [l'intéressé] était en droit de percevoir une rémunération supérieure aux minima conventionnels ».**

Dans une décision du 2 février 2022, la Cour de cassation avait déjà eu l'occasion de préciser que **la requalification d'un contrat de sous-traitance en contrat de travail ne permet pas de considérer que les stipulations par lesquelles les parties ont fixé un taux horaire par heure travaillée au titre d'une prestation de service correspondent au salaire horaire convenu. En l'absence d'autres éléments permettant de caractériser un accord des parties sur le montant de la rémunération, le salaire de référence doit être déterminé en considération des dispositions de la convention collective applicable ([Cass. Soc. 2 février 2022, n°18-23.425](#))** ».

Les principaux sujets de préoccupation (extrait de la [Foire aux questions](#) régionale)

Contenu à intégrer prochainement.