

# LE STATUT DES INTERVENANTS EXTERIEURS EN QUALITE DE FORMATEURS OU D'ENSEIGNANTS DITS « INDEPENDANTS »

Article Blog- <https://riquelme-avocats.com/le-statut-des-intervenants-exterieurs-en-qualite-de-formateurs-ou-denseignants-dits-independants/>

Qu'ils soient autoentrepreneurs, travailleurs indépendants, « occasionnels » ou « vacataires », tous ces intervenants, qui facturent leurs prestations aux organismes de formation, aux CFA ou aux écoles, posent toujours la même question sur le plan juridique : **sont-ils placés dans un lien de subordination juridique permanente ?**

Nous savons que, en pratique, ce fameux « *lien de subordination juridique* » est souvent confondu avec le « *lien de subordination économique* ». Pourtant, dans le faisceau d'indices pouvant conduire à l'identification d'un lien de subordination juridique, la subordination économique n'est qu'un indice parmi d'autres. Le fait qu'un intervenant ait plusieurs clients et qu'il ne dépende pas d'un seul organisme ou d'une seule école n'est pas suffisant en soi à écarter le lien de subordination juridique.

Intéressons-nous rapidement à la définition du « *lien de subordination juridique permanente* » (1) avant de nous concentrer sur les conséquences de cette définition (2).

## 1. **Comment apprécier en pratique cette notion du « lien de subordination juridique permanente » ?**

En droit, le lien de subordination juridique est défini de longue date par le fait de « ***exécuter 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*** » (Voir notamment les jurisprudences suivantes : Cour de Cassation, Chambre Sociale, 15 novembre 1997, N° 94-40.738 ; Cour de Cassation, Chambre Sociale, 2 juillet 1997, N° 95-43.629 ; Cour de Cassation, Chambre Sociale, 3 décembre 1997, N° 95-42.231 ; Cour de Cassation, Chambre Sociale, 28 janvier 1998, N° 95-42-108).

Dans les métiers de la formation et de l'enseignement, cette définition du lien de subordination juridique permanente ne s'applique pas de manière uniforme.

Il existe de nombreuses nuances selon le mode d'exercice du métier, et seul un faisceau d'indices concordants peut conduire à caractériser un « lien de subordination juridique permanente » entre un organisme/école et un intervenant extérieur.

En pratique, le fait de « *exécuter 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* » peut se traduire par des situations concrètes inhérentes au métier de formateur ou d'enseignant, pouvant découler de tout ou partie des **indices** suivants :

- le fait que le formateur/enseignant se soumette à un contenu de formation préétabli par l'organisme/école,
- le fait que le formateur/enseignant se soumette au règlement intérieur de l'organisme/école,
- le fait que le formateur/enseignant se soumette à un service organisé par l'organisme/école (horaires et/ou modalités d'évaluation, et/ou matériel pré-organisé, et/ou locaux pré-organisés, et/ou intranet interne, et/ou adresses électroniques communes, processus ou documentation pédagogique pré-organisé(e) etc...),
- le fait que le formateur/enseignant se soumette à un mode de rémunération et/ou de remboursement des frais professionnels prédéfini(s) de façon plus ou moins homogène pour tous les intervenants,
- le fait que le formateur/enseignant se soumette à des règles imposées en matière de qualité et/ou en matière administrative (un certain type de tableau d'évaluation à compléter, tel ou tel compte-rendu à réaliser de façon homogène pour tous les intervenants, etc...).

**Pris isolément, chacun de ces indices ne présente a priori aucun danger immédiat, mais il est vrai que le cumul de plusieurs de ces indices peut entraîner la caractérisation d'un lien de subordination juridique permanente.**

Dans nos pratiques professionnelles, nous voyons trop souvent des organismes/écoles qui utilisent des « contrats de prestation de services » rédigés de façon uniforme et homogène pour tous les intervenants extérieurs, traduisant par là-même un contrat d'adhésion, à l'instar d'un contrat de travail, pour lequel celui qui contracte se soumet le plus souvent aux conditions définies dès le départ par son cocontractant.

C'est la raison pour laquelle nous recommandons, lorsque c'est possible, d'inverser les rôles pour que l'intervenant extérieur se comporte comme un véritable fournisseur (avec son propre devis et/ou son propre contrat de prestation de services) et que l'organisme/école se comporte comme un véritable client (et non comme un employeur) à l'égard de cet intervenant.

Aujourd'hui, de nombreux acteurs de la formation professionnelle se focalisent (à juste titre) sur le référentiel national de qualité devant les conduire à une certification promise à un bel avenir avec la loi du 5 septembre 2018, laquelle a notamment réformé les modes de financement des actions de formation professionnelle et d'apprentissage.

Cependant, ne nous méprenons pas sur la portée de ce référentiel national de qualité, celui-ci est construit comme si la plupart des organismes de formation recourraient à des formateurs salariés, et seul l'indicateur n° 27 (Critère n° 6 : « *L'inscription et l'investissement du prestataire dans son environnement professionnel* ») fait expressément référence à la notion de « *sous-traitance* » en prévoyant que l'organisme de formation doit s'assurer « *du respect de la conformité au présent référentiel* » lorsqu'il fait appel à un sous-traitant (en d'autres termes et notamment à un intervenant « extérieur »). Dans un tel cas de figure, il convient à notre sens d'éviter le piège qui consisterait à imposer un cadre prédéfini par l'organisme de formation à l'attention de chaque intervenant extérieur, au risque de caractériser un indice du lien de subordination juridique ci-dessus défini. A notre sens, il convient de mesurer le contexte de la sous-traitance en affichant un mode de sélection des intervenants selon que ces derniers s'engagent ou non (dans leur devis ou leur propre contrat de prestation de services) à respecter ledit référentiel national de qualité, et à mettre en œuvre leur propre procédure de contrôle interne s'agissant du respect effectif de ce référentiel dans l'exécution de ses prestations (à l'instar d'un « vrai » fournisseur).

Enfin, il est fréquent que nous soyons interrogés sur la nécessité de sélectionner des intervenants qui seraient eux-mêmes titulaires d'un numéro de déclaration d'activité (dans le champ de la formation professionnelle pour ceux qui sont concernés). En droit, il est clairement établi que ledit numéro de déclaration d'activité n'est pas un élément déterminant par rapport à la caractérisation d'un lien de subordination juridique permanente. Néanmoins, en pratique, il est vrai que le fait qu'un intervenant soit lui-même titulaire d'un numéro de déclaration d'activité rassure les autorités de contrôle, et il est donc fréquent que les acteurs de la formation accordent une importance singulière à ce sujet. Dans ce domaine, les autorités de contrôle adoptent parfois des positions qui n'ont pourtant aucun écho sur le plan juridique, notamment lorsque l'on voit les DIRECCTE ou certains OPCO considérer que le numéro de déclaration d'activité serait obligatoire pour tous les intervenants extérieurs dits « sous-traitants ».

## 2. Sur les conséquences de la caractérisation d'un lien de subordination juridique permanente

Les conséquences d'une telle caractérisation d'un lien de subordination juridique permanente sont **diverses selon la source du risque**.

En pratique, une telle caractérisation est très aléatoire et elle peut notamment être provoquée par :

- **l'URSSAF** qui déciderait de contrôler *in concreto* les conditions dans lesquelles les intervenants extérieurs réalisent leurs prestations de formation/enseignement pour le compte de l'organisme/école, aux fins de réintégrer, le cas échéant, les rémunérations versées auxdits intervenants dans l'assiette de cotisations de sécurité sociale au régime général des salariés, avec potentiellement un délai de reprise des cotisations sur les trois (3) dernières années et, éventuellement, un redressement fiscal à la taxe sur les salaires (pour les organismes/écoles soumis à la taxe sur les salaires) ;
- **l'Inspection du Travail (DIRECCTE)** qui déciderait, elle aussi, de contrôler *in concreto* les conditions dans lesquelles les intervenants extérieurs réalisent leurs prestations de formation/enseignement pour le compte de l'organisme/école, aux fins de dresser, le cas échéant, un procès-verbal pouvant conduire à la caractérisation d'une infraction de travail dissimulé au terme d'une procédure pénale ;

un **contentieux individuel avec un intervenant** extérieur qui saisirait le Conseil de Prud'hommes aux fins de faire reconnaître l'existence d'un contrat de travail et solliciter toutes les conséquences financières qui pourraient en découler, avec un effet rétroactif sur trois (3) ans en matière de salaires.

Nous vivons ici dans un monde complexe dans lequel les acteurs de formation et de l'enseignement se confrontent nécessairement à des risques économiques et juridiques. En l'occurrence, les risques ci-dessus évoqués sont souvent méconnus et/ou sous-estimés

**Source :** RIQUELME Avocats Associés – Paris -