

Dernière mise à jour le 29 septembre 2017

# Le congé VAE est précisé par le décret du 4 juillet 2017

Troisième et dernière publication concernant la VAE et les précisions apportées par le décret du 4 juillet 2017, nous abordons aujourd'hui spécifiquement le congé pour VAE. Vous pouvez retrouver nos ...

## Sommaire

- Rappel des dispositions issues de la loi travail
- Les précisions apportées par le décret du 4 juillet 2017
- Références

Troisième et dernière publication concernant la VAE et les précisions apportées par le décret du 4 juillet 2017, nous abordons aujourd'hui spécifiquement le congé pour VAE.

Vous pouvez retrouver nos 2 précédentes actualités en utilisant les liens suivants : actualité 1 consacrée aux modalités d'accès à la VAE, disponible en cliquant ici, et actualité 2 qui aborde les procédures VAE en cliquant ici.

Rappelons que toutes les dispositions issues du décret du 4 juillet 2017, entrent en vigueur le **1<sup>er</sup> octobre 2017**.

## Rappel des dispositions issues de la loi travail

Selon les articles L 6422-1 et L 6422-2 du code du travail, modifié par la loi travail, toute personne (y compris celle qui a été titulaire de contrats CDD sans conditions d'ancienneté) ouvre droit au congé au titre de la VAE.

### Article L6422-2

Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 78

Une personne qui a été titulaire de contrats à durée déterminée a droit au congé pour validation des acquis de l'expérience.

Les conditions de rémunération sont celles prévues à l'article L. 6422-8.

### Article L6422-1

Lorsqu'un salarié fait valider les acquis de son expérience, il peut bénéficier d'un congé à cet effet.

La durée maximale du congé est de 24 heures de temps de travail (consécutives ou non) par validation selon l'article L 6422-3.

Cette durée peut être augmentée par convention ou accord collectif pour :

- Les salariés n'ayant pas atteint un niveau IV de qualification, au sens du RNCP (Répertoire National des Certifications Professionnelles) ;
- Ou pour les salariés dont l'emploi est menacé par les évolutions économiques ou technologiques.

#### Article L6422-3

Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 78

La durée du congé pour validation des acquis de l'expérience ne peut excéder vingt-quatre heures de temps de travail, consécutives ou non, par validation.

La durée de ce congé peut être augmentée par convention ou accord collectif de travail pour les salariés n'ayant pas atteint un niveau IV de qualification, au sens du répertoire national des certifications professionnelles, ou dont l'emploi est menacé par les évolutions économiques ou technologiques.

## Les précisions apportées par le décret du 4 juillet 2017

### Attestation de présence

Selon l'article 4 du décret du 4 juillet 2017, au terme d'un congé de validation des acquis de l'expérience, le bénéficiaire du congé présente sur demande de l'employeur ou de l'organisme paritaire agréé une **attestation de présence** fournie par l'autorité ou l'organisme habilité à délivrer une certification inscrite au répertoire national des certifications professionnelles et le cas échéant, par l'organisme accompagnateur.

#### Article R6422-5

Modifié par Décret n°2017-1135 du 4 juillet 2017 - art. 8

Au terme d'un congé de validation des acquis de l'expérience, le bénéficiaire du congé présente sur demande de l'employeur ou de l'organisme paritaire agréé une attestation de présence fournie par l'autorité ou l'organisme habilité à délivrer une certification inscrite au répertoire national des certifications professionnelles et le cas échéant, par l'organisme accompagnateur.

### 1 autorisation par an sauf certification partielle

D'autre part, le salarié ayant bénéficié d'une autorisation d'absence pour accomplir des actions de VAE ne peut prétendre, dans la même entreprise, au bénéfice d'une nouvelle autorisation dans le même but avant un an, à l'exception des candidats ayant obtenu une ou plusieurs parties de certification pour le passage de l'évaluation complémentaire prévue à l'article L. 335-5 du code de l'éducation.

#### Article R6422-6

Modifié par Décret n°2017-1135 du 4 juillet 2017 - art. 8

Le salarié ayant bénéficié d'une autorisation d'absence pour accomplir des actions de validation des acquis de l'expérience ne peut prétendre, dans la même entreprise, au bénéfice d'une nouvelle autorisation dans le même but avant un an, à l'exception des candidats ayant obtenu une ou plusieurs parties de certification pour le passage de l'évaluation complémentaire prévue à l'article L. 335-5 du code de l'éducation.

### Congé VAE pour salariés en CDD

Le congé VAE se déroule en dehors de la période d'exécution du contrat de travail à durée déterminée, et débute au plus tard **12 mois** après le terme du contrat.

Par dérogation, le congé pour VAE peut être pris, à la demande du salarié et après accord de l'employeur, en tout ou partie avant le terme du contrat de travail.

#### Article R6422-7-1

Modifié par Décret n°2017-1135 du 4 juillet 2017 - art. 8

Le congé pour validation des acquis de l'expérience se déroule en dehors de la période d'exécution du contrat de travail à durée déterminée. Il débute au plus tard douze mois après le terme du contrat.

Par dérogation, le congé pour validation des acquis de l'expérience peut être pris, à la demande du salarié et après accord de l'employeur, en tout ou partie avant le terme du contrat de travail.

### Rémunération durant le congé VAE

Le salarié bénéficiaire d'un congé VAE, a droit, dès lors qu'il a obtenu d'un organisme paritaire agréé ou d'un organisme paritaire collecteur habilité la prise en charge des dépenses correspondantes à ce congé, à une rémunération égale à celle qu'il aurait perçue s'il était resté à son poste de travail, dans la limite de 24 heures par validation.

Toutefois, cette limite peut être augmentée par convention ou accord collectif de travail pour les travailleurs n'ayant pas atteint un niveau IV de qualification, au sens du RNCP, ou dont l'emploi est menacé par les évolutions économiques ou technologiques.

#### Article D6422-8

Modifié par Décret n°2017-1135 du 4 juillet 2017 - art. 9

Le salarié bénéficiaire d'un congé pour validation des acquis de l'expérience a droit, dès lors qu'il a obtenu d'un organisme paritaire agréé ou d'un organisme paritaire collecteur habilité la prise en charge des dépenses correspondantes à ce congé, à une rémunération égale à celle qu'il aurait perçue s'il était resté à son poste de travail, dans la limite de vingt-quatre heures par validation.

Toutefois, cette limite peut être augmentée par convention ou accord collectif de travail pour les travailleurs n'ayant pas atteint un niveau IV de qualification, au sens du répertoire national des certifications professionnelles, ou dont l'emploi est menacé par les évolutions économiques ou technologiques.

### Prise en charge des dépenses

Selon l'article R 6422-9, dans sa version en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2017, les dépenses éligibles au titre des fonds de la formation professionnelle continue et correspondant aux frais relatifs à la VAE comprennent :

- La rémunération du salarié pendant son congé VAE;
- Les frais de transport, de repas et d'hébergement ;
- Les frais d'examen du dossier de recevabilité ;
- Les frais d'accompagnement du candidat défini à l'article R. 6423-3 ;
- Les frais d'organisation de session d'évaluation par l'autorité ou l'organisme habilité à délivrer la certification ciblée.

#### Article R6422-9

Modifié par Décret n°2017-1135 du 4 juillet 2017 - art. 9

Les dépenses éligibles au titre des fonds de la formation professionnelle continue et correspondant aux frais relatifs à la validation des acquis de l'expérience comprennent :

1° La rémunération du salarié pendant son congé de validation des acquis de l'expérience ;

2° Les frais de transport, de repas et d'hébergement ;

3° Les frais d'examen du dossier de recevabilité au sens de l'article R. 335-7 du code de l'éducation ;

4° Les frais d'accompagnement du candidat défini à l'article R. 6423-3 ;

5° Les frais d'organisation de session d'évaluation par l'autorité ou l'organisme habilité à délivrer la certification ciblée. Ces frais peuvent être pris en charge par l'organisme paritaire, agréé pour la prise en charge du congé individuel de formation au titre de l'article L. 6332-3-6 ou habilité à recevoir les contributions des employeurs au titre de l'article L. 6332-1 selon les règles qui régissent les conditions de son intervention ou directement par l'employeur, notamment lorsque l'action de validation est réalisée au titre du plan de formation.

Précisions importantes, les conditions de prise en charge de la rémunération du salarié et des actions de VAE sont régies :

- Par l'article L. 6321-2 et l'article L. 6321-6 dans le cadre du plan de formation ;
- Par l'article L. 6323-18 dans le cadre du CPF ;
- Par l'article L. 6324-9 dans le cadre de la période de professionnalisation.

#### Article R6422-10

Modifié par Décret n°2017-1135 du 4 juillet 2017 - art. 9

Les conditions de prise en charge de la rémunération du salarié et des actions de validation des acquis de l'expérience sont régies par l'article L. 6321-2 et l'article L. 6321-6 dans le cadre du plan de formation, par l'article L. 6323-18 dans le cadre du compte personnel de formation ou de l'article L. 6324-9 dans le cadre de la période de professionnalisation.

Enfin, lorsque les actions permettant au salarié de faire valider les acquis de son expérience se déroulent au titre du plan de formation, **hors temps de travail** en accord avec son employeur, le salarié bénéficie d'une allocation de formation selon les modalités prévues en application de l'article L. 6321-10, soit une allocation égale à 50% de la rémunération nette de référence du salarié (calcul identique à celui qui était en vigueur lorsque le DIF était effectué hors temps de travail).

#### Article R6422-10-1

Créé par Décret n°2017-1135 du 4 juillet 2017 - art. 9

Lorsque les actions permettant au salarié de faire valider les acquis de son expérience se déroulent au titre du plan de formation, hors temps de travail en accord avec son employeur, le salarié bénéficie d'une allocation de formation selon les modalités prévues en application de l'article L. 6321-10.

#### Article L6321-10

Les heures de formation accomplies en dehors du temps de travail, en application de la présente sous-section et ayant pour objet le développement des compétences des salariés donnent lieu au versement par l'entreprise d'une allocation de formation dont le montant est égal à un pourcentage de la rémunération nette de référence du salarié concerné.

Ce pourcentage et les modalités de détermination du salaire horaire de référence sont fixés par décret.

#### Article D6321-5

Modifié par Décret n°2009-763 du 22 juin 2009 - art. 1

Le montant de l'allocation de formation mentionné à l'article L. 6321-10 est égal à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié.

Lorsqu'elle est due au titre d'une action de formation réalisée durant une période pendant laquelle le salarié relève des dispositions de l'article L. 5122-1 du code du travail, le versement de l'allocation de formation ne peut avoir pour effet de porter la rémunération nette du salarié à un niveau supérieur à celle dont il aurait bénéficié s'il n'avait pas relevé, durant cette période, des dispositions de ce même article.

## Références

LOI n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, JO du 9 août 2016

Décret n° 2017-1135 du 4 juillet 2017 relatif à la mise en œuvre de la validation des acquis de l'expérience, JO du 6 juillet 2017