

Dernière mise à jour le 07 décembre 2023

Le congé de validation des acquis de l'expérience (VAE)

Les actions permettant aux travailleurs de faire valider les acquis de leur expérience ont pour objet l'acquisition d'une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles.

Sommaire

- Quelles sont les conditions pour bénéficier d'un congé de VAE ?
- Quelle est la durée d'un congé de VAE ?
- Comment le salarié doit-il faire sa demande de congé de VAE ?
- Quelles sont les obligations du salarié ?
- Comment le salarié peut-il faire financer un congé de VAE ?
- Comment le salarié est-il rémunéré durant le congé de VAE ?
- Quelle information doit être faite aux représentants du personnel ?

Depuis le 1^{er} janvier 2019, les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience ont pour objet l'acquisition d'une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). **Article L 6313-5 du code du travail.**

Le salarié bénéficie d'un droit à congé pour VAE pour :

- Participer aux épreuves de validation organisées par l'autorité ou l'organisme habilité à délivrer une certification inscrite au répertoire national des certifications professionnelles.
- Bénéficier d'un accompagnement à la préparation du dossier de validation et de la validation.

La VAE relève d'une initiative individuelle du salarié et ne peut être imposée par l'employeur.

Le parcours de VAE comprend :

- Les actions d'accompagnement du candidat ;
- Des actions de formation ou des périodes de mise en situation en milieu professionnel.

Quelles sont les conditions pour bénéficier d'un congé de VAE ?

Le salarié ne doit pas avoir déjà bénéficié d'une autorisation d'absence pour des actions de VAE au cours de la dernière année.

La loi marché du travail du 22 décembre 2022 a réformé la VAE et posé le principe d'une VAE ouverte à tous.

Toute personne est désormais en droit de faire valider les acquis de son expérience, notamment professionnelle, à condition de justifier d'une **activité en rapport avec le contenu de la certification** visée.

L'exigence d'une condition d'activité minimale d'un an, auparavant requise pour qu'une demande VAE soit recevable, a été supprimée du Code de l'éducation, sans être reprise au niveau des dispositions légales du Code du travail.

Quelle est la durée d'un congé de VAE ?

La durée du congé de VAE ne peut excéder 48 heures de temps de travail, consécutives ou non, par session d'évaluation.

Article L 6422-2 du Code du Travail.

Loi n° 2022-1598 du 21 décembre 2022 portant mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail en vue du plein emploi.

Comment le salarié doit-il faire sa demande de congé de VAE ?

Le salarié doit adresser sa demande dans les mêmes conditions que pour une formation réalisée dans le cadre du CPF :

Le salarié qui souhaite bénéficier d'une formation suivie en tout ou partie pendant le temps de travail au titre du CPF doit demander l'accord préalable de l'employeur sur le contenu et le calendrier de la formation au minimum 60 jours avant le début de celle-ci en cas de durée inférieure à 6 mois et au minimum 120 jours avant dans les autres cas.

A compter de la réception de la demande, l'employeur dispose d'un délai de 30 jours calendaires pour notifier sa réponse au salarié. L'absence de réponse de l'employeur dans ce délai vaut acceptation de la demande.

L'accord de l'employeur n'est pas nécessaire si l'action de formation est suivie hors temps de travail.

L'employeur peut refuser le congé pour des raisons de service motivant un éventuel report de l'autorisation d'absence. Ce report ne peut pas excéder 6 mois. En cas de report, l'employeur doit consulter préalablement les représentants du personnel.

L'employeur ne peut pas refuser une demande de congé de VAE sauf dans les cas suivants :

- Si le congé de VAE a une durée supérieure à 24 heures.
- Si le salarié a déjà bénéficié d'un congé de VAE au cours de la dernière année.
- Si la demande d'autorisation d'absence a été présentée moins de 60 jours avant le début de l'action de VAE.

<https://www.legisocial.fr/modele-lettre/le-compte-personnel-de-formation-cpf/reponse-positive-employeur-demande-a-utorisation-absence-conge-validation-acquis-experience.html> »

<https://www.legisocial.fr/modele-lettre/le-compte-personnel-de-formation-cpf/refus-employeur-demande-autorisation-absence-conge-validation-acquis-experience.html> »

<https://www.legisocial.fr/modele-lettre/le-compte-personnel-de-formation-cpf/report-employeur-autorisation-absence-conge-validation-acquis-experience.html> »

Quelles sont les obligations du salarié ?

Au terme du congé de VAE, le salarié doit remettre à l'employeur une attestation de présence délivrée par l'organisme prestataire.

Comment le salarié peut-il faire financer un congé de VAE ?

Les actions de VAE peuvent être financées dans le cadre du plan de formation ou du CPF. Une convention tripartite doit être conclue entre le salarié, l'employeur et l'organisme prestataire, et préciser :

- Le diplôme, le titre ou le certificat de qualification visé.
- La période de réalisation.
- Les conditions de prise en charge des frais correspondants aux actions permettant au salarié de faire valider les acquis de son expérience.

Le salarié peut présenter une demande de prise en charge des dépenses afférentes aux actions de VAE à l'OPACIF.

Comment le salarié est-il rémunéré durant le congé de VAE ?

Le salarié dont la VAE est prise en charge par l'OPACIF a droit à une rémunération égale à celle qu'il aurait perçue s'il était resté à son poste de travail, dans la limite de 48 heures.

Cette limite de 48 heures peut être augmentée par convention ou accord collectif de travail.

La rémunération du salarié lui est versée par l'employeur et remboursée par l'OPACIF.

Quelle information doit être faite aux représentants du personnel ?

Les représentants du personnel doivent être informés sur les congés de VAE accordés aux salariés de l'entreprise, et notamment sur leur objet, durée, coût, conditions d'accord ou de report, résultats.

Ces informations leur sont communiqués par le biais de la BDESE dans le cadre de la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise.

<https://www.legisocial.fr/dossiers-synthese/nouvelles-mesures-creees-loi-marche-travail.html> »