



Refus de congé pour VAE

L'employeur peut-il refuser un congé pour validation des acquis de l'expérience ?

Congé de VAE : dans quelles circonstances un salarié peut-il le demander ?

La validation des acquis de l'expérience (VAE) permet à une personne de convertir son expérience en un diplôme, un titre ou un certificat de qualification professionnelle inscrit au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Un salarié en CDI engagé dans ce parcours peut, quelle que soit son ancienneté, bénéficier d'un congé spécifique pour :

- ✓ se préparer à cette validation ;
- ✓ participer à la session d'évaluation organisée par le ministère ou l'organisme certificateur.

Sauf disposition conventionnelle plus favorable, son absence ne saurait excéder **48 heures**. Par ailleurs, il aura droit à une rémunération égale à celle qu'il aurait perçue s'il était resté à son poste de travail.

Pour pouvoir en bénéficier, le salarié doit toutefois soumettre une demande d'autorisation à l'employeur. Celle-ci doit respecter plusieurs exigences, tant sur le fond que sur la forme.

Sur le fond, la demande du salarié doit préciser :

- ✓ la certification professionnelle visée ;
- ✓ les dates, la nature et la durée des actions lui permettant de faire valider les acquis de son expérience ;
- ✓ la dénomination du ministère ou de l'organisme certificateur.

NOTEZ-LE :

Le salarié doit joindre, de surcroît :

- ✓ tout document attestant de la recevabilité de sa candidature ;
- ✓ tout document permettant d'attester de son niveau de qualification lorsqu'il peut bénéficier d'un allongement de la durée de son autorisation d'absence.

Sur la forme, la demande du salarié doit être transmise, au plus tard, **30 jours avant** le début des actions de VAE, et ce, par tout moyen conférant date certaine à sa réception (ex : lettre recommandée avec accusé de réception).

RAPPEL :

Sauf exception, le salarié ne peut pas formuler plusieurs demandes au cours d'une même année.

Congé de VAE : vous ne pouvez pas refuser une demande valablement formulée

Dès lors que la demande du salarié répond aux exigences précitées :

Non, l'employeur ne peut pas la refuser.

NOTEZ-LE :

Si, à l'inverse, le salarié s'absente en ayant fait abstraction de ces formalités, son agissement l'expose à une sanction disciplinaire.

L'employeur peut, tout au plus, imposer le report du congé pour des raisons de service dans la limite d'un mois à compter de la demande.

Ce faisant, l'employeur doit faire connaître son accord ou, le cas échéant, les raisons de service motivant le report, par écrit, dans les **15 jours calendaires suivant la réception de la demande**. À défaut, son silence vaudra accord.