

LE BILAN DE COMPETENCE ET LA VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPERIENCE

LE BILAN DE COMPETENCE

MISE EN ŒUVRE DU BILAN DE COMPÉTENCE

Ce congé permet à tout salarié au cours de sa vie professionnelle de participer à une action de bilan de compétences, indépendamment de celles réalisées à l'initiative de l'entreprise. L'action de bilan donne lieu à un document de synthèse destiné à l'usage exclusif du salarié. Les salariés embauchés sous contrat de travail à durée déterminée ont droit au congé de bilan de compétences selon des conditions particulières.

Les actions de bilan de compétences ont pour objet de permettre au salarié d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles ainsi que ses aptitudes et ses motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

Article L. 6313-10 du Code du travail

Le bilan de compétences se déroule en trois phases sous la conduite du prestataire : phase préliminaire, phase d'investigation, phase de conclusion.

Tout salarié justifiant d'une ancienneté d'au moins cinq ans peut demander à bénéficier d'un congé de bilan de compétences, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs, dont douze mois dans l'entreprise.

Article L. 6322-42 du Code du travail

Les conditions d'ancienneté ont été adaptées pour :

- les personnes qui ont été titulaires de contrats à durée déterminée ;
- les travailleurs temporaires ;
- le salarié bénéficiant d'un congé parental d'éducation ou exerçant son activité à temps partiel pour élever un enfant.

Articles L. 1225-58 et L. 6322-43 du Code du travail

Un salarié ayant bénéficié d'une autorisation d'absence pour effectuer un congé de bilan de compétences ne peut prétendre au bénéfice d'une nouvelle autorisation d'absence dans le même but avant l'expiration d'un délai d'attente de cinq ans.

Article R. 6322-42 du Code du travail

Toutefois, ce délai de franchise ne s'applique pas si le salarié a changé d'employeur.

Article 2-55 de l'ANI du 5 décembre 2003 (BOCC n° 04-13 du 24 avril 2004)

Le bilan de compétences ne peut être réalisé dans le cadre du congé de bilan de compétences qu'après signature d'une convention tripartite entre le salarié bénéficiaire, l'organisme prestataire de bilans de compétences et l'employeur. La convention tripartite est établie conformément à une convention type.

Article R. 6321-2 du Code du travail

Cette autorisation d'absence doit être transmise à l'employeur au plus tard 60 jours avant le début du bilan et elle comprend les dates et la durée du bilan, ainsi que le nom de l'organisme prestataire du bilan.

Article R. 6322-40 du Code du travail

La durée de l'autorisation d'absence est équivalente à celle du bilan de compétences mais dans la limite maximale de 24 heures.

Article L. 6322-44 du Code du travail

Dans les trente jours suivant la réception de la demande, l'employeur fait connaître sa réponse par écrit à l'intéressé. En dehors de la possibilité de report, dès lors que le salarié remplit les conditions requises, l'employeur ne peut pas refuser le bénéfice du congé.

Article R. 6322-41 du Code du travail

L'employeur peut reporter le congé de bilan de compétences au maximum de six mois après l'autorisation d'absence. Ce report doit être justifié par des raisons de service explicitées dans sa réponse écrite.

Article R. 6322-41 du Code du travail

Les règles relatives aux pourcentages d'absences simultanées définies pour le congé individuel de formation et pour le congé d'enseignement ou de recherche, ne s'appliquent pas aux autorisations d'absence accordées au titre du congé de bilan de compétences. En conséquence, l'employeur ne peut pas les invoquer pour reporter l'autorisation d'absence.

Circulaire DGEFP n° 93-13 du 19 mars 1993, BOT n° 9 du 20 mai 1993

Tout salarié qui en remplit les conditions d'accès peut aussi souhaiter réaliser un bilan de compétences en tout ou partie hors temps de travail. Dans ce cas, il n'a pas d'autorisation d'absence à demander à son employeur. Il s'adresse directement à l'OPACIF pour la prise en charge financière.

Article 2-60 de l'ANI du 5 décembre 2003 (BOCC n° 04-13 du 24 avril 2004)

PRISE EN CHARGE FINANCIÈRE

Dans le silence des textes, chaque OPACIF détermine ses règles et ses modalités de prise en charge. L'intéressé doit donc prendre contact avec son OPACIF pour retirer un dossier de prise en charge financière et pour connaître les délais d'examen de sa demande et les priorités de prise en charge.

Le salarié qui souhaite prendre un congé de bilan de compétences retire un dossier de prise en charge financière à l'OPACIF dont il relève.

Article L. 6322-47 du Code du travail

Article 2-58 de l'ANI du 5 décembre 2003 (BOCC n° 04-13 du 24 avril 2004)

Pour obtenir la prise en charge de son bilan de compétence, le salarié doit trouver un organisme prestataire figurant sur la liste arrêtée par l'OPACIF dont il dépend. Cela permet de garantir au salarié que le prestataire de bilan de compétences respecte la réglementation liée à ce bilan.

Article L. 6322-27 du Code du travail

L'accord de prise en charge doit préciser quelles sont les dépenses prises en charge et leur montant. Le principe étant que le salarié bénéficiaire d'un congé de bilan de compétences qui a obtenu la prise en charge de tout ou partie des dépenses afférentes à celui-ci, a droit à une rémunération calculée à partir de la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler. La prise en charge s'effectue sur la base de vingt-quatre heures par salarié et par congé.

Article L. 6322-49 du Code du travail

Les OPACIF peuvent aussi refuser de prendre en charge le bénéficiaire du congé de bilan de compétences mais uniquement si :

- la demande n'est pas susceptible de se rattacher à une action permettant de réaliser un bilan de compétences ;
- les demandes de prise en charge ne peuvent être simultanément satisfaites ;

- l'organisme chargé de la réalisation du bilan de compétences ne figure pas sur la liste arrêtée par l'OPACIF.

Article L.6322-48 du Code du travail

Article 2-59 de l'ANI du 5 décembre 2003 (BOCC n° 04-13 du 24 avril 2004)

Lorsque la demande de prise en charge est rejetée, le salarié est informé par l'OPACIF des raisons qui ont motivé le rejet et de la possibilité de déposer, dans un délai de deux mois après notification du refus, un recours gracieux auprès de cet organisme. Le recours gracieux est examiné par l'instance paritaire de recours. La décision prise sur le recours gracieux est notifiée au salarié avec l'indication, le cas échéant, des raisons qui motivent son rejet.

Article R. 6322-45 du Code du travail

Les salariés dont la demande de prise en charge est refusée, peuvent conserver le bénéfice de l'autorisation d'absence pour réaliser leur bilan de compétences. Toutefois, dans ce cas, les frais correspondants demeurent à leur charge. L'employeur n'est pas tenu, en effet, de maintenir leur rémunération. La convention revêt alors une forme bipartite : entre le salarié et l'organisme de bilan de compétences.

Circulaire DGEFP n° 93-13 du 19 mars 1993, BOT n° 9 du 20 mai 1993

En pratique, en cas de refus de prise en charge financière, la demande d'autorisation d'absence est, elle, maintenue. Le salarié doit partir en congé de bilan de compétences, même non rémunéré. Il est donc conseillé au salarié d'indiquer dans sa demande d'autorisation d'absence qu'il subordonne son départ à l'accord de prise en charge de l'OPACIF. En cas de refus de prise en charge par l'OPACIF, ou de prise en charge incomplète, l'employeur peut financer le départ en congé de bilan de compétences. Il pourra imputer les dépenses liées à ce congé sur son obligation de participation au financement de la formation professionnelle continue.

Les frais afférents au congé de bilan de compétences peuvent être pris en charge par l'OPACIF.

L'État et les Régions peuvent concourir au financement des dépenses occasionnées par les bilans de compétences.

Article L. 6322-47 du Code du travail

STATUT DU SALARIÉ

Paie

Le salarié bénéficiaire d'un congé de bilan de compétences a droit, dès lors qu'il a obtenu d'un OPACIF la prise en charge des dépenses correspondant à celui-ci, à une rémunération égale à celle qu'il aurait reçue s'il était resté à son poste de travail, dans la limite de vingt-quatre heures par congé. L'employeur verse au salarié la rémunération, laquelle lui est remboursée par l'OPACIF compétent.

Article L. 6322-49 du Code du travail

Protection sociale

Les cotisations de Sécurité sociale sont prises en charge dans la rémunération. En contrepartie, le salarié est couvert contre tous les risques comme s'il continuait à travailler dans l'entreprise.

Articles L. 6322-49 et R. 6322-48 du Code du travail

Droit du travail

La durée du congé de bilan de compétences ne peut pas être imputée sur la durée des congés payés annuels. Elle est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits aux congés payés. La même assimilation s'applique à l'égard des droits que le salarié tient de son ancienneté dans l'entreprise. En revanche, le congé de bilan de compétences ne permet pas d'ouvrir des droits à congés payés. Seuls 10 jours de travail effectif (et non assimilé à du travail effectif) peuvent ouvrir des droits à congés payés.

Article L. 6322-46 du Code du travail

Protection et obligations du salarié

Les prestataires de bilan de compétences doivent respecter des règles dans leurs relations avec les salariés, notamment en matière de confidentialité. Aussi, la restitution des résultats du bilan de compétences s'effectue par le biais de documents dont le bénéficiaire du congé de bilan de compétences est seul destinataire. Ces documents ne peuvent être communiqués à l'entreprise qu'avec l'accord du bénéficiaire.

De plus, le salarié qui, sans motif valable, ne suit pas l'ensemble de l'action pour laquelle le congé de bilan de compétences a été accordé, perd le bénéfice de celui-ci. C'est pourquoi à l'issue du congé de bilan de compétences, le salarié transmet à son employeur et à l'OPACIF qui a pris en charge celui-ci, l'attestation de fréquentation effective que lui a délivrée l'organisme prestataire.

Article R. 6322-62 du Code du travail

LE BILAN DE COMPÉTENCE POUR UN CDD

Le congé de bilan de compétences est aussi ouvert aux salariés qui ont été titulaires de contrats à durée déterminée. Toutefois, les conditions d'ancienneté requises pour l'ouverture du droit au congé de bilan de compétences et les modalités d'exercice de ce dernier sont aménagées pour ces salariés. Ainsi pour obtenir un congé de bilan de compétences, le salarié en CDD doit réunir les mêmes conditions que lors d'un CIF CDD soit :

- 24 mois consécutifs ou non en qualité de salarié, quelle qu'ait été la nature des contrats successifs au cours des 5 dernières années ;
- dont 4 mois sous CDD au cours des 12 derniers mois.

Articles L. 6322-27 et L. 6322-43 du Code du travail

La mise en œuvre se passe au-delà du terme du CDD et en dehors de toute période d'exécution d'un contrat de travail, sur demande présentée à l'OPACIF dont relevait le dernier employeur. Toutefois, avec l'accord écrit de l'employeur, le congé de bilan de compétences peut se dérouler en tout ou partie avant le terme du CDD.

Article 2-41 de l'ANI du 5 décembre 2003 (BOCC n° 04-13 du 24 avril 2004)

Le CDD bénéficiaire a droit à une rémunération versée par l'OPACIF. Cette dernière est identique à celle versée pendant un CIF à savoir, un pourcentage du salaire moyen perçu au cours des 4 derniers mois sous CDD.

Article L. 6322-34 du Code du travail

Le congé de bilan de compétences est financé par l'OPACIF dont relève l'entreprise dans laquelle a été exécuté le dernier CDD. Cet organisme vérifie si les conditions d'ouverture du droit au bilan de compétences pour les CDD sont remplies.

Circulaire DGEFP n° 93-13 du 19 mars 1993, BOT n° 9 du 20 mai 1993

Étant donné que les conditions sont alignées sur celle du CIF-CDD, le financement de ce bilan de compétences est effectué par le 1 % du CIF-CDD

Article L. 6322-51 du Code du travail

Pour un CDI, le salarié justifiant les conditions d'ancienneté et le respect du délai de franchise adresse une demande d'autorisation d'absence à son employeur.

Article L. 6322-42 du Code du travail

LE BILAN DE COMPÉTENCE POUR UN CTT

Pour demander à bénéficier du congé de bilan de compétences, le travailleur intérimaire doit justifier d'une certaine ancienneté. Tout salarié intérimaire qui justifie de cinq ans d'ancienneté, consécutifs ou non, en qualité de salarié, et ce qu'elle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs, peut demander à bénéficier d'un bilan de compétence dans une entreprise de travail temporaire. Pour autant, le salarié doit justifier dans l'entreprise de travail temporaire de 1 600 heures travaillées sur les dix-huit mois précédant le dépôt de sa demande dans cette entreprise de travail temporaire. En revanche, pour les salariés qui n'ont travaillé que dans la seule profession du travail temporaire, la condition d'ancienneté est ramenée à 3 200 heures au cours des trente-six derniers mois, dont 1 600 heures dans l'entreprise dans laquelle le salarié intérimaire demande à bénéficier du congé. De plus, si le salarié a déjà bénéficié d'un bilan de compétence intérimaire, il doit respecter un délai de franchise de trois ans avant de faire une nouvelle demande.

La demande d'autorisation d'absence doit être formulée au moins soixante jours avant le début du congé. Un salarié intérimaire dont le contrat a pris fin et réunissant les conditions d'accès peut obtenir un bilan de compétence s'il fait valoir ses droits jusqu'à trois mois après la fin de son dernier contrat de mission. La demande doit indiquer la date, la désignation et la durée de cette action, ainsi que le nom de l'organisme qui en est responsable.

Dans le mois suivant la réception de la demande, l'entreprise fait connaître par écrit à l'intéressé son accord ou les raisons motivant le rejet ou le report de l'autorisation d'absence. Le report est envisageable lorsque l'entreprise de travail temporaire tient ses raisons de l'exécution de la mission jusqu'à échéance du contrat de mission.

Le salarié bénéficiaire d'un bilan de compétences doit présenter sa demande de prise en charge des dépenses afférentes à celui-ci au FAF du travail temporaire (FAF-TT). La prise en charge partielle ou totale de ces dépenses est accordée dès lors que :

- l'ensemble des demandes reçues peuvent être simultanément satisfaites compte tenu des priorités, critères et échéanciers définis par le FAF-TT ;
- l'organisme chargé de l'exécution du CBC figure sur une liste établie par le FAF-TT.

La prise en charge porte sur les coûts de réalisation de l'action dans les limites prévues par le droit commun. A défaut de prise en charge totale ou partielle, le salarié intérimaire peut utiliser ses droits ouverts au titre du DIF ou les jours épargnés dans le compte épargne-temps.

Les salariés temporaires bénéficiant d'un congé de bilan de compétences ont le statut de salarié et sont titulaires d'un contrat de mission-formation. Le salarié temporaire en bilan de compétence a droit à une rémunération calculée à partir de celle perçue pour la mission au cours de laquelle il a déposé sa demande d'autorisation d'absence ; si ce dépôt a été effectué au cours du mois consécutif à la fin de la mission, c'est alors ce dernier contrat de mission qui est pris en considération. La prise en charge de la rémunération s'effectue sur la base du temps passé en bilan de compétence dans la limite de vingt-quatre heures par salarié. En outre, sont incluses certaines primes soumises à cotisations sociales (13^e mois...).

Au terme du congé de bilan de compétences, le salarié peut reprendre son poste si la mission précédant le bilan de compétences se poursuit. L'entreprise de travail temporaire peut également lui proposer une autre mission.

LA VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE

Le congé pour validation des acquis de l'expérience a pour but de permettre au salarié désirant faire valider son expérience de s'absenter soit 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 de cette validation.

Articles L. 6411-1, L. 6422-1 et R. 6422-1 du Code du travail

ACCÈS À LA VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE (VAE)

Pour les salariés en CDI, la durée d'une VAE est de 24 heures consécutives ou non.

Article L. 6422-3 du Code du travail

Il n'y a aucune condition d'ancienneté requise pour y avoir accès mais un délai de franchise de un an s'applique si le salarié a déjà demandé une VAE dans la même entreprise.

Articles L. 6422-13 et L. 6422-3 du Code du travail

Le congé VAE est aussi ouvert aux salariés qui ont été titulaires de contrat à durée déterminée. Contrairement aux salariés en contrat à durée indéterminée, des conditions d'ancienneté sont requises pour l'ouverture du droit à ce congé : ce sont les mêmes que pour l'ouverture du droit au CIF-CDD soit :

- 24 mois consécutifs ou non en qualité de salarié, quelle qu'ait été la nature des contrats successifs au cours des 5 dernières années ;
- dont 4 mois sous CDD au cours des 12 derniers mois.

Article L. 6322-27 du Code du travail

Pour les travailleurs temporaires, le temps passé en action de validation de l'expérience pour les travailleurs temporaires d'entreprises de travail temporaire est considéré comme du temps de mission (contrat de mission-formation).

Article L. 1251-57 du Code du travail

Les modalités de mise en œuvre du congé pour VAE n'ont pas encore été négociées par les partenaires sociaux dans le secteur du travail temporaire. Toutefois, le FAF-TT prend en charge le congé pour VAE pour les travailleurs temporaires.

La demande doit préciser :

- le diplôme, le titre, ou le certificat de qualification postulé ;
- les dates, la nature et la durée des actions permettant au salarié de faire valider les acquis de son expérience ;
- la dénomination de l'autorité ou de l'organisme qui délivre la certification.

Article R. 6422-2 du Code du travail

La demande d'absence doit parvenir à l'employeur au plus tard soixante jours avant le début des actions de validation.

Article R. 6422-3 du Code du travail

PROCÉDURE DE MISE EN ŒUVRE

Dans les entreprises qui relèvent de l'ANI du 5 décembre 2003, la demande d'autorisation d'absence indique le ou les organismes intervenant dans la validation des acquis de l'expérience du salarié.

Article 1-3 de l'ANI du 5 décembre 2003 (BOCC n° 04-13 du 24 avril 2004)

Tout salarié qui en remplit les conditions d'accès peut souhaiter réaliser une VAE en tout ou partie en dehors du temps de travail. Dans ce cas, il n'a pas d'autorisation d'absence à demander à son employeur. Il s'adresse directement au FONGECIF pour la prise en charge financière.

Dans les trente jours suivant la réception de la demande, l'employeur doit faire connaître par écrit sa réponse au salarié. L'employeur ne peut pas refuser le bénéfice du congé. Toutefois, il peut reporter l'autorisation d'absence de six mois au maximum à compter de la demande. Ce report doit être motivé par des raisons de service explicitées dans la réponse écrite.

Article R. 6422-4 du Code du travail

FINANCEMENT DE LA VAE

La validation des acquis de l'expérience réalisée dans le cadre de la VAE hors temps de travail bénéficie d'une priorité de prise en charge par le FONGECIF, dans le respect des critères, priorités et échéanciers définis par l'instance compétente de l'organisme.

Article 1-3 de l'ANI du 5 décembre 2003 (BOCC n° 04-13 du 24 avril 2004)

Les règles de prise en charge financière du congé pour VAE sont identiques à celles du congé de bilan de compétences. Le financement par l'employeur de dépenses liées au congé pour VAE est imputable.

Articles R. 6322-48 et D. 6422-8 du Code du travail

L'OPACIF peut aussi prendre en charge les frais liés à la phase de validation proprement dite, en fonction des règles de prise en charge qu'il aura lui-même édictées.

SITUATION DU SALARIÉ EN VAE

Dès lors qu'il a obtenu la prise en charge de ses frais par un OPACIF, le salarié a droit au maintien de sa rémunération pendant les périodes d'absence. L'employeur verse au salarié sa rémunération qui lui est par la suite remboursée par l'OPACIF.

Article D. 6422-8 du Code du travail

Le bénéficiaire du congé pour VAE-CDD a droit à une rémunération versée par l'OPACIF dans des conditions identiques au CIF-CDD. Les règles relatives à la rémunération de la personne en CIF-CDD diffèrent sur un point par rapport à celles du salarié en CIF-CDI : son montant est égal à un pourcentage du salaire moyen perçu au cours des quatre derniers mois sous CDD. Par exception, la rémunération de stage des salariés d'entreprises artisanales de moins de 10 salariés est calculée sur la base des rémunérations perçues au cours des huit derniers mois sous CDD.

Article L. 6322-34 du Code du travail

Article 2-46 de l'ANI du 5 décembre 2003 (BOCC n° 2004-13 du 24 avril 2004)

La rémunération versée au bénéficiaire du CIF-CDD est déterminée selon la durée de la formation suivie.

Décret n° 92-959 du 3 septembre 1992, JO du 9

Si la durée du congé individuel de formation n'excède pas un an ou 1 200 heures à temps partiel, la rémunération est égale à 80 % du salaire de référence.

Si la durée du CIF est supérieure à un an ou à 1 200 heures à temps partiel, la rémunération est égale à 80 % du salaire de référence pendant la première année ou les 1 200 premières heures, et à 60 % au-delà.

Quelle que soit la durée du congé individuel de formation, la rémunération versée ne peut être inférieure :

- à son salaire antérieur lorsque celui-ci n'atteint pas deux fois le SMIC ;
- à deux fois le SMIC lorsque le salaire antérieur est égal ou supérieur à deux fois le SMIC.

Décret n° 92-959 du 3 septembre 1992, JO du 9 septembre

Le salarié a droit à une rémunération égale à 90 % du salaire de référence lorsque sa formation correspond à l'une des actions prioritaires définies chaque année par l'OPACIF.

Article R. 6322-22 du Code du travail

Le congé VAE est assimilé à une période de travail pour la détermination des droits à congés payés, ainsi que pour les droits que le salarié tient de son ancienneté dans l'entreprise. La durée du congé ne peut pas être imputée sur la durée du congé annuel. En revanche, le congé de bilan de compétences ne permet pas d'ouvrir des droits à congés payés. Seuls 10 jours de travail effectif (et non assimilé à du travail effectif) peuvent ouvrir des droits à congés payés.

Au terme de son congé VAE, le salarié doit présenter à l'employeur une attestation de fréquentation effective fournie par l'autorité ou l'organisme habilité à délivrer une certification.

Article R. 6422-5 du Code du travail

Il est à noter que la VAE est sans incidence sur les autres congés ou autorisations d'absence au titre de la formation, y compris le CIF.

Article R. 6422-7 du Code du travail

