

# L'employeur est-il tenu d'accompagner une démarche de VAE ?

## Réponse courte

L'employeur n'est pas tenu d'accompagner activement la démarche de VAE du salarié, mais il a l'**obligation légale** de délivrer, sur demande, une attestation d'expérience professionnelle nécessaire à la constitution du dossier de VAE. Il doit également accorder le **congé spécial** pour VAE, sous réserve du respect des conditions prévues par la loi, et ne peut le refuser que pour des motifs dûment justifiés liés à l'organisation de l'entreprise.

L'employeur doit garantir l'**égalité de traitement**, la confidentialité des informations et la traçabilité des démarches liées à la VAE. Toute autre forme d'accompagnement (information, organisation des horaires, accompagnement interne ou financement externe) reste recommandée mais n'est pas imposée par la législation.

## Définition

La **validation des acquis de l'expérience (VAE)** est un dispositif permettant à toute personne, notamment les salariés, d'obtenir tout ou partie d'un diplôme, d'un certificat ou d'un titre professionnel sur la base de son expérience professionnelle, salariée ou non salariée, bénévole ou associative. Au Luxembourg, la VAE est encadrée par la loi modifiée du 19 décembre 2008 relative à la validation des acquis de l'expérience, qui précise les conditions d'accès, de reconnaissance et les modalités de validation.

La VAE vise à reconnaître officiellement les compétences acquises en dehors des parcours de formation traditionnels. Elle s'inscrit dans une logique de valorisation des parcours professionnels et d'égalité d'accès à la certification.

## Questions fréquentes

### Comment l'employeur peut-il soutenir la démarche VAE sans y être obligé ?

L'employeur peut faciliter la démarche en informant les salariés sur leurs droits, en délivrant rapidement les attestations demandées et en organisant les horaires de travail pour permettre la participation aux entretiens ou jurys de validation. Il peut également soutenir la démarche en proposant un accompagnement interne ou en finançant des prestations d'accompagnement externe, bien que cela ne soit pas imposé par la législation. Un dialogue constructif pour intégrer la VAE dans la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences est recommandé.

### L'employeur doit-il délivrer une attestation d'expérience pour une VAE ?

Oui, l'employeur doit obligatoirement délivrer, sur demande, une attestation d'expérience professionnelle, document indispensable à la constitution du dossier de VAE. Cette obligation découle de la loi modifiée du 19 décembre 2008 relative à la validation des acquis de l'expérience. L'employeur doit respecter les délais de réponse aux demandes d'attestation d'expérience, car tout manquement peut engager sa responsabilité.

### L'employeur est-il obligé d'accompagner un salarié dans sa démarche de VAE ?

L'employeur n'est pas tenu d'accompagner activement la démarche de VAE du salarié, mais il a l'obligation légale de délivrer, sur demande, une attestation d'expérience professionnelle nécessaire à la constitution du dossier de VAE. Il doit également accorder le congé spécial pour VAE sous réserve du respect des conditions prévues par la loi, et ne peut le refuser que pour des motifs dûment justifiés liés à l'organisation de l'entreprise. L'employeur doit garantir l'égalité de traitement, la confidentialité des informations et la traçabilité des démarches liées à la VAE.

### L'employeur peut-il refuser d'accorder le congé spécial pour VAE ?

Le refus d'accorder le congé n'est possible que pour des motifs dûment justifiés liés à l'organisation de l'entreprise, et doit être motivé par écrit. L'employeur est tenu d'accorder le congé spécial pour VAE d'une durée maximale de 80 heures sous réserve du respect des conditions de forme et de délai prévues par la loi. Tout manquement dans le traitement de la demande peut engager la responsabilité de l'employeur en cas de préjudice pour le salarié.

### Quelles conditions d'expérience un salarié doit-il remplir pour prétendre à une VAE ?

Tout salarié peut solliciter une VAE s'il justifie d'au moins trois ans d'expérience professionnelle, soit 5 000 heures, en rapport direct avec le contenu du diplôme, certificat ou titre visé. La demande de VAE est strictement individuelle et doit être formalisée par le salarié auprès de l'autorité compétente. Aucun salarié ne peut être discriminé dans l'accès à la VAE, conformément à l'article L. 251-1 du Code du travail.

### Quelles obligations de confidentialité s'appliquent à la gestion des dossiers VAE ?

L'employeur doit assurer la traçabilité des demandes et des réponses, et garantir la confidentialité des informations traitées dans le cadre de la VAE. La protection des données personnelles doit être respectée tout au long de la procédure. Toutes les démarches et échanges relatifs à la VAE doivent être documentés afin d'assurer la conformité et la traçabilité.

## Conditions d'exercice

Les conditions suivantes encadrent l'accès à la VAE et le rôle de l'employeur.

Label	Détail
<b>Expérience requise</b>	Tout salarié peut solliciter une VAE s'il justifie d'au moins trois ans d'expérience professionnelle (soit 5 000 heures), en rapport direct avec le contenu du diplôme, certificat ou titre visé.
<b>Démarche individuelle</b>	La demande de VAE est strictement individuelle et doit être formalisée par le salarié auprès de l'autorité compétente. L'employeur n'est pas à l'initiative de la démarche.
<b>Égalité de traitement</b>	Aucun salarié ne peut être discriminé dans l'accès à la VAE, conformément à l'article <a href="#">L.251-1</a> du Code du travail.

## Modalités pratiques

Les modalités suivantes régissent les obligations de l'employeur dans le cadre d'une démarche de VAE.

Label	Détail
<b>Attestation d'expérience</b>	L'employeur doit obligatoirement délivrer, sur demande, une attestation d'expérience professionnelle, document indispensable à la constitution du dossier de VAE, conformément à la loi modifiée du 19 décembre 2008.
<b>Congé spécial pour VAE</b>	Le salarié peut demander un congé spécial pour VAE d'une durée maximale de 80 heures, selon la loi modifiée du 19 décembre 2008. L'employeur est tenu d'accorder ce congé sous réserve du respect des conditions de forme et de délai. Le refus n'est possible que pour des motifs dûment justifiés liés à l'organisation de l'entreprise, et doit être motivé par écrit.
<b>Traçabilité et confidentialité</b>	L'employeur doit assurer la traçabilité des demandes et des réponses, et garantir la confidentialité des informations traitées dans le cadre de la VAE.

## Pratiques et recommandations

**Faciliter** la démarche de VAE, notamment en informant les salariés sur leurs droits, en délivrant rapidement les attestations demandées et en organisant, si possible, les horaires de travail pour permettre la participation aux entretiens ou jurys de validation.

**Engager** un dialogue constructif avec le salarié pour anticiper les besoins en compétences et intégrer la VAE dans la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC). L'employeur peut soutenir la démarche en proposant un accompagnement interne ou en finançant des prestations d'accompagnement externe, bien que cela ne soit pas imposé par la législation.

**Documenter** toutes les démarches et échanges relatifs à la VAE afin d'assurer la conformité et la traçabilité, et de respecter l'encadrement humain dans le traitement des demandes.

## Cadre juridique

Référence	Objet
<b>Loi modifiée du 19 décembre 2008</b>	Relative à la validation des acquis de l'expérience
<b>Loi modifiée du 19 décembre 2008</b>	Relative à la validation des acquis de l'expérience, incluant le congé VAE et l'obligation de délivrance des attestations d'expérience
<b>Art. <u>L.542-1</u> du Code du travail</b>	Droit à la formation professionnelle continue (base du dispositif de développement des compétences ; non applicable directement à l'attestation VAE)
<b>Art. <u>L.251-1</u> du Code du travail</b>	Non-discrimination fondée sur le sexe ; le principe d'égalité d'accès à la VAE découle de la loi du 19 décembre 2008
<b>Principes généraux</b>	Non-discrimination et protection des données personnelles

L'employeur doit respecter strictement les délais de réponse aux demandes de congé VAE et d'attestation d'expérience. Tout manquement peut engager sa responsabilité en cas de préjudice pour le salarié. Il est également essentiel de garantir l'égalité de traitement et la confidentialité des données dans le cadre de la VAE. L'égalité de traitement entre candidats à la VAE relève de la loi du 19 décembre 2008 ; l'article [L.251-1](#) du Code du travail couvre la non-discrimination fondée sur le sexe.

## Voir aussi

- [Un salarié peut-il demander une VAE ?](#)
- [Démarches pour obtenir une VAE au Luxembourg](#)
- [Obligations légales de formation en tant qu'employeur](#)
- [Validation d'une formation non agréée](#)

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.