

LES DEBOUCHES DU CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION



L'alternance est un tremplin vers l'emploi. Ce dispositif permet de se former en centre de formation tout en apprenant son futur métier sur le terrain. Après un contrat de professionnalisation, il existe 5 solutions :

- Le renouvellement du contrat de professionnalisation,
- La signature d'un nouveau contrat de professionnalisation ou d'un contrat d'apprentissage avec le même employeur ou un autre employeur,
- La signature d'un contrat (CDD ou CDI) avec le même employeur ou un autre employeur,
- L'inscription à Pôle Emploi afin de bénéficier de l'allocation chômage durant sa période de recherche d'emploi,
- Création et reprise d'entreprise.

1. Renouvellement du contrat de professionnalisation

Un contrat de professionnalisation à durée déterminée peut être renouvelé une fois, avec le même employeur si celui-ci en est d'accord et si l'alternant se trouve dans l'un des deux cas suivants (art. L.6325-7 du Code du travail) :

- L'alternant a obtenu la qualification visée lors de son contrat de professionnalisation et il souhaite préparer une qualification supérieure ou complémentaire,
- L'alternant n'a pas pu obtenir la qualification préparée pour l'une des raisons suivantes :
 - échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie,
 - période de maternité (ou d'adoption), de maladie ou d'accident du travail,
 - défaillance (par exemple : fermeture) de l'organisme de formation l'empêchant de suivre ses cours.

En cas de renouvellement du contrat de professionnalisation, un nouveau contrat doit être rédigé. La rédaction d'un avenant au précédent contrat ne suffit pas. La durée du contrat renouvelé est en fonction du nombre d'heures nécessaires à l'obtention de la qualification recherchée. Elle est indépendante du contrat initial. Elle ne peut pas être inférieure à la durée minimale de 6 mois, avec un temps de formation au moins égal à 15 % de la durée du contrat, sans être inférieure à 150h (circulaire DGEFP du 19 juillet 2012).

A noter : Il est possible de continuer, avec le même employeur, un contrat de professionnalisation en CDD et un contrat de professionnalisation en CDI si, après l'acquisition de la qualification dans le cadre du premier contrat, l'alternant convient avec l'employeur de préparer une seconde qualification professionnelle.

2. Signer un nouveau contrat de professionnalisation

Il est possible de signer un nouveau contrat de professionnalisation avec un autre employeur. Si l'alternant a obtenu la qualification recherchée lors de son premier contrat et si son nouveau contrat prévoit de le préparer à une qualification d'un niveau supérieur à celle déjà obtenue ou à une nouvelle qualification.

A noter : Après un contrat de professionnalisation, rien ne s'oppose à la conclusion d'un contrat d'apprentissage avec le même employeur ou un autre.

LES DEBOUCHES DU CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION



3. Signer un contrat à durée déterminée ou indéterminée

À la fin du contrat de professionnalisation, l'employeur peut proposer à l'alternant un CDD (contrat à durée déterminée) classique, à condition de respecter les règles applicables en matière de successions de CDD. Un délai de carence (délai à respecter entre l'exécution des deux contrats) doit être respecté sauf cas particuliers (art. L.1244-4 du Code du travail).

Le délai de carence est égal au tiers de la durée du contrat venu à expiration.
La durée du contrat renouvellement inclus doit être de 14 jours ou plus.

A noter : Si l'employeur envisage de conclure avec l'alternant un contrat de professionnalisation en CDD, à la fin de son CDD classique, aucun délai de carence ne s'applique (art. L.1244-4 du Code du travail). Ces deux contrats peuvent donc s'enchaîner.

Après le contrat de professionnalisation en CDD, l'employeur peut immédiatement embaucher l'alternant en CDI (contrat de travail à durée indéterminée). S'il est amené à occuper les mêmes fonctions que pendant son contrat de professionnalisation, il n'a pas à réaliser de période d'essai (à condition que la durée de son contrat de professionnalisation soit supérieure à celle de la période d'essai normalement prévue). Il conserve l'ancienneté qu'il a acquis pendant son contrat de professionnalisation (art. L.1243-11 du Code du travail).

4. Bénéficier du chômage après le contrat de professionnalisation

À la fin de son contrat de professionnalisation, l'alternant peut s'inscrire comme demandeur d'emploi. Il a droit à une indemnisation chômage aux mêmes conditions que les autres salariés. Le montant et la durée de versement de son allocation-chômage dépendront de la durée de son contrat précédent et des salaires versés.

5. Création et reprise d'entreprise

La détention d'un contrat de professionnalisation permet de faciliter la réussite du projet, création comme reprise d'entreprise. Ainsi, il peut s'agir d'un diplôme ou d'une qualification qui améliorerait la viabilité du projet, au sens pratique comme économique.