

LES DEBOUCHES DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE



L'alternance est un tremplin vers l'emploi. Ce dispositif permet de se former en CFA tout en apprenant son futur métier sur le terrain. Après un contrat d'apprentissage, il existe 4 solutions :

- La signature d'un contrat (CDD ou CDI) avec le même employeur ou un autre employeur,
- La signature d'un nouveau contrat d'apprentissage 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. Signer un contrat à durée déterminée ou indéterminée

Si l'apprenti et l'employeur sont en accord pour signer un contrat (CDD ou CDI) après le contrat d'apprentissage, il n'y aura pas de période d'essai à valider : on considère que le contrat d'apprentissage a été suffisant pour que l'employeur évalue l'apprenti. La date d'entrée dans l'entreprise en contrat d'apprentissage est celle à partir de laquelle l'ancienneté est calculée.

L'apprenti peut également signer un contrat (CDD ou CDI) avec un autre employeur. Dans ce cas, la période d'essai reste à valider.

2. Signer un nouveau contrat d'apprentissage

Il est également possible de signer un nouveau contrat d'apprentissage (sans délai), avec le même employeur ou un autre employeur. La rémunération du second contrat ne peut être inférieure à celle du premier contrat.

A noter que :

- S'il s'agit d'un 3e contrat au sein du même cycle : il faut obtenir l'autorisation du CFA pour signer le nouveau contrat,
- S'il s'agit d'un changement de filière, s'assurer que la limite d'âge légale pour signer un tel contrat n'est pas atteint.

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

3. Bénéficiaire du chômage après le contrat d'apprentissage

L'apprenti peut bénéficier d'allocation chômage après un contrat d'apprentissage, mais il faut respecter un certain nombre de conditions :

- S'inscrire à Pôle Emploi en tant que demandeur d'emploi,
- Au cours des 24 derniers mois : avoir été sous contrat pendant au moins 6 mois,
- Si le contrat d'apprentissage a été rompu, la rupture ne doit pas avoir été décidée par l'apprenti,
- Ne pas avoir été remercié pendant la période d'essai du contrat.

Sachez qu'un délai de carence de 7 jours est appliqué, et que le paiement par l'employeur d'éventuels congés payés repousse d'autant le paiement des indemnités chômage.

LES DEBOUCHES DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE



4. Création et reprise d'entreprise

Le code du travail indique que l'apprentissage est ouvert aux jeunes âgés de 16 ans à 30 ans à la date du début de contrat d'apprentissage, mais que des dérogations à ces limites d'âge sont possibles.

En effet, l'article L.6222-2 du code du travail précise que la limite d'âge n'est pas applicable « *lorsque le contrat est souscrit par une personne qui a un projet de création ou de reprise d'entreprise dont la réalisation est subordonnée à l'obtention du diplôme ou titre sanctionnant la formation poursuivie* ».

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