

Le contrat de professionnalisation (PÊCHE MARITIME)

(*) Réf. Loi n°2004-391 du 4 mai 2004 - Décret n°2004-968 du 13/09/2004 - Décret 2004-1093 du 15/10/2004 - Décret 2005-146 du 16 février 2005 - Arrêté du 12 septembre 2006

Pour l'embauche de nouveaux salariés, le **contrat de professionnalisation** devient le contrat générique de formation en alternance. Il remplace depuis le 1^{er} octobre 2004 les anciens contrats de qualification (jeune et adulte), d'orientation et d'adaptation.

Le contrat de professionnalisation a pour objectif de **favoriser l'insertion ou la réinsertion** professionnelle par l'acquisition d'une qualification. Il permet de recruter des jeunes et des demandeurs d'emploi qui souhaitent s'intégrer dans les professions maritimes, de les former aux métiers et de les conduire à une qualification (par exemple le certificat d'initiation nautique).

Bénéficiaires :

Le contrat de professionnalisation s'adresse aux :

- **Jeunes âgés de 16 à 25 ans**, quel que soit leur niveau de formation (dans le secteur maritime pour le [CIN : 18 ans](#)),
- **Demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus**, dès lors qu'ils ne sont pas titulaires d'un contrat de travail, et ce sans durée minimale ni inscription obligatoire à l'ANPE.

Le contrat :

- **Forme**
Le contrat de professionnalisation est soit un contrat de travail ou d'engagement maritime à durée déterminée (CDD) de type particulier, soit un contrat de travail ou d'engagement maritime à durée indéterminée (CDI) qui comporte à son début une action de professionnalisation. Le contrat est établi par écrit sur le formulaire CERFA EJ20, signé par l'employeur et le salarié, puis transmis au **FAF Pêche et Cultures Marines** qui se charge de le faire enregistrer auprès de la Direction Départementale des Affaires Maritimes (DDAM).
- **Durée**
Le contrat en CDD ou l'action de professionnalisation qui se situe au début du contrat CDI a une **durée légale comprise entre 6 et 12 mois**. La durée maximale peut être portée jusqu'à 24 mois pour tenir compte de particularités d'alternance liées aux contraintes d'embarquement et/ou lorsque la nature des qualifications visées l'exige. Le contrat de professionnalisation peut comporter une période d'essai. Le contrat de professionnalisation peut être renouvelé une fois pour cause d'échec à l'évaluation, de maternité, de maladie, d'accident du travail ou de défaillance de l'organisme de formation.
Le contrat de professionnalisation peut être à temps partiel, sous réserve du respect de l'ensemble des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles applicables.
- **Rémunération**
La base minimale légale de la rémunération pendant le contrat en CDD ou l'action de professionnalisation qui se situe au début du CDI est fixée conformément aux indications du tableau ci après :

	QUALIFICATION DE NIVEAU < 4	QUALIFICATION DE NIVEAU ≥ 4
Moins de 21 ans	55% SMIC ^(*)	65% du SMIC ^(*)
21 ans à 25 ans	70% du SMIC ^(*)	80% du SMIC ^(*)
26 ans et plus	100% du SMIC ^(*) et au moins 85% du minimum conventionnel	

^(*) SMIC terrestre pour les périodes à terre et SMIC maritime pour les périodes embarquées.
Pour les contrats de professionnalisation en CDD, la prime de précarité n'est pas due.

- **Conditions de travail**

Les salariés titulaires d'un contrat de professionnalisation relèvent du régime applicable à l'entreprise en matière de durée du travail, qui inclut le temps de formation, et bénéficient de l'ensemble des dispositions applicables aux autres salariés si elles ne sont pas incompatibles avec les exigences de leur formation. Ils ne sont pas pris en compte pour le calcul des seuils d'effectif sociaux et ne peuvent bénéficier du DIF (Cf. fiche "Droit Individuel à la Formation").

- **Obligations de l'employeur**

L'employeur s'engage à assurer au titulaire du contrat de professionnalisation une formation lui permettant d'acquérir une qualification professionnelle et à lui fournir un emploi en relation avec cet objectif. Un tuteur est désigné par l'employeur pour accueillir et guider le titulaire d'un contrat de professionnalisation (Cf. fiche "Professionnalisation : Tutorat").

- **Obligations du salarié**

Le titulaire du contrat s'engage à travailler pour le compte de son employeur et à suivre la formation prévue au contrat.

L'action de professionnalisation :

- **Contenu, objectif et organisation**

L'action de professionnalisation se déroule en alternance et associe :

- des activités professionnelles en entreprise en relation avec les qualifications recherchées,
- une action de professionnalisation comprenant des enseignements généraux, professionnels et technologiques et éventuellement une évaluation et de l'accompagnement.

Le contrat de professionnalisation a pour objectif l'acquisition d'une qualification reconnue (art. L.900-3 du Code du travail). Pour la pêche maritime, **il est prévu un contrat de professionnalisation d'une durée de 6 mois, validé par un Certificat d'Initiation Nautique (CIN).**

- **Durée**

Les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation ont une durée légale comprise entre **15 et 25% de la durée du contrat** CDD ou de l'action de professionnalisation qui se situe au début du CDI, **sans pouvoir être inférieure à 150 heures. Dans le cas du CIN évoqué ci-dessus, la formation d'une durée de 245 heures représentera 25% de la durée du contrat.**

Financement :

Au titre de la contribution "professionnalisation" (Cf. Fiches "Contributions"), le **FAF Pêche et Cultures Marines** prend en charge les coûts des actions de professionnalisation sur la base des règles définies ci-dessous :

- Prise en charge des **coûts de formation externe** à hauteur de **12 € / heure**.
- Prise en charge des **coûts d'accompagnement** de l'entreprise (à bord ou à terre) à hauteur de **12 € / heure**, dans la limite de **30%** du temps de formation suivi en externe.

Nota :

Pour la formation au **CIN**, la prise en charge des coûts d'accompagnement de l'entreprise est réalisée à hauteur de **15 €/heure** dans la limite de **150 heures** (8 heures par semaine d'embarquement).

