

LE PLONGEUR PROFESSIONNEL

Pour accéder à la profession de plongeur professionnel, il faut :

- être âgé de 18 ans au moins et de 40 ans au plus.

L'inspecteur du travail autorise, sur avis favorable du médecin du travail, l'accès à la profession aux jeunes entre 16 et 18 ans et aux salariés de plus de 40 ans.

Pour pouvoir plonger, il faut :

- être titulaire d'un diplôme de plongée professionnelle : A, B, DPP1 (travaux à moins de 12 mètres), DPP2 (travaux à moins de 40 mètres), DPP3 (travaux à moins de 60 mètres), DPP4 (travaux à plus de 60 mètres)

- être apte à la plongée (certificat médical délivré, avant la mise au travail, par le médecin du travail ou par un médecin qualifié)

Le chef d'entreprise ou son représentant est tenu de s'assurer avant tout travail en immersion, que le travailleur est titulaire du diplôme professionnel adéquat.

Le réentraînement

Si le travailleur sous-marin n'a pas plongé depuis plus de 6 mois, il doit effectuer au moins une plongée de réadaptation au sein de son entreprise.

Ce réentraînement est mentionné dans le livre individuel de plongée et le registre de plongée de l'entreprise.

Surveillance médicale

L'examen médical est obligatoire :

- avant la mise au travail,

- tous les ans,

- tous les six mois pour les travailleurs âgés de plus de quarante ans.

En dehors de ces examens périodiques, le chef d'entreprise ou son représentant est tenu de faire examiner tout plongeur professionnel victime d'un accident au cours de son travail ou se déclarant indisposé par le travail auquel il est affecté.

La formation professionnelle

Formation initiale

Les entreprises assurent le financement de la formation à la plongée professionnelle de leurs salariés dans le cadre d'une formation initiale (préparation aux DDP1, DDP2, DDP3 ou DDP4).

Formation continue

Les entreprises assurent le financement de la formation à la plongée professionnelle de leurs salariés dans le cadre de la formation continue de leur personnel.

Conditions

Pour bénéficier d'un stage de formation, le salarié doit avoir une ancienneté d'au moins 24 mois dans la branche professionnelle, consécutifs ou non, dont 12 mois consécutifs dans l'entreprise.

La demande de congé doit être formulée :

- 60 jours à l'avance lorsqu'elle comporte une interruption continue du travail atteignant 6 mois,
- 30 jours à l'avance lorsqu'elle concerne la participation à un stage ou à un enseignement de moins de 6 mois, la participation à un stage ou à un enseignement à temps partiel, le passage d'un examen.

Durée

La période de stage ne peut être supérieure à 6 mois lorsqu'il s'agit d'un stage continu à temps plein, ou 600 heures s'il s'agit d'un stage constituant un cycle pédagogique comportant des enseignements discontinus ou à temps partiel.

Modalités relatives au congé formation

Pendant la durée du stage, le salarié est placé en congé de formation. Il s'agit d'un congé sans rémunération sauf dispositions plus favorables résultant des conventions collectives ou d'accords collectifs.

Ce congé est de droit sauf si l'absence du salarié entraîne des conséquences préjudiciables à la production et à la marche de l'entreprise.

La durée du congé n'est pas déduite des congés payés annuels. Elle est assimilée à une période de travail pour la détermination des droits du salarié en matière de congé payé annuel et d'ancienneté dans l'entreprise.

L'employeur prend en charge les frais de formation et la rémunération du salarié pendant la période du congé de formation si ce dernier est effectué à la demande de l'entreprise.

Textes de référence : extraits de la délibération n°2000-130 APF du 26 octobre 2000 (articles 5, 20, 39) et de la délibération n°91-026 AT du 18 janvier 1991 (sections IV et V)