

MODÈLE DE RÈGLEMENT INTÉRIEUR À LA PÊCHE

Ce règlement intérieur doit être complété en fonction des particularités de l'entreprise
(remplir les champs vides).



Direction régionale
de l'économie, de l'emploi,
du travail et des solidarités



Comité Régional des Pêches Maritimes
et des Elevages Marins de Bretagne



JUIN 2021

SOMMAIRE

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

[Art. 1er - Objet et champ d'application](#)

SANTÉ ET SÉCURITÉ

[Art. 2 - Santé](#)

[Art. 3 - Sécurité](#)

[Art. 4 - Exercice du droit d'alerte et du droit de retrait](#)

[Art. 5 - Demande de visite du navire](#)

DISCIPLINE

[Art. 6 - Horaires de travail](#)

[Art. 7 - Retards et absences](#)

[Art. 8 - Accès au navire et aux locaux de l'entreprise](#)

[Art. 9 - Exécution du travail](#)

[Art. 10 - Utilisation du matériel et du téléphone](#)

[Art. 11 - Manquement aux règles relatives à la discipline](#)

[Art. 12 - Interdiction et sanction du harcèlement moral, sexuel et des agissements sexistes](#)

SANCTIONS

[Art. 13 - Dispositions générales](#)

[Art. 14 - Liste des sanctions applicables](#)

GARANTIES DE PROCÉDURE

[Art. 15 - Sanctions autres que le licenciement](#)

[Art. 16 - Licenciement disciplinaire](#)

ENTRÉE EN VIGUEUR ET MODIFICATION DU RÈGLEMENT INTÉRIEUR

[Art. 17 - Entrée en vigueur](#)

[Art. 18 - Modifications](#)

[ANNEXE - FICHE D'INFORMATION : Conséquences en cas de dépistage alcoolique positif](#)

RÈGLEMENT INTÉRIEUR

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Art. 1er - Objet et champ d'application

1.1. Le présent règlement a pour objet, conformément aux dispositions du code des transports et des articles [L. 1321-1](#) et suivants du Code du travail, de :

- préciser l'application à l'entreprise de la réglementation en matière de santé et de sécurité ;
- déterminer les règles générales et permanentes relatives à la discipline, ainsi que la nature et l'échelle des sanctions applicables ;
- rappeler les garanties de procédure prévues aux articles [L. 1332-1](#) et suivants du Code du travail dont jouissent les salariés en matière de sanctions disciplinaires ;
- rappeler les dispositions relatives à l'interdiction du harcèlement moral, sexuel et des agissements sexistes (« *tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant* » [article L.1142-2-1](#)).

1.2. Il s'applique de manière générale à tous :

- les salariés de l'entreprise, gens de mer et non gens de mer, en quelque endroit qu'ils se trouvent (navire, locaux professionnels à terre...) sous réserve de dispositions spécifiques pour le personnel spécial ;
- pour les mesures relatives à la santé et à la sécurité, aux salariés intérimaires, aux salariés des entreprises extérieures et aux stagiaires présents dans l'entreprise ;
- aux représentants du personnel et des organisations syndicales, sous réserve des conditions et modalités fixées par la législation pour l'exercice de leurs mandats.

1.3. Des dispositions spéciales pourront être prévues, en raison des nécessités de service, pour certaines catégories de salariés, certains services ou certains secteurs. Ces dispositions sont appelées à constituer des compléments au présent règlement intérieur et seront donc soumises à la procédure de l'[article L.1321-5](#) du Code du travail.

1.4. Le contenu du règlement intérieur ne peut restreindre les droits des personnes ou les libertés individuelles et collectives au-delà de ce qui est justifié par la nature du travail à accomplir et proportionné au but recherché.

1.5. Ce document est remis à chaque nouveau salarié, lors de son embauche, pour qu'il en prenne connaissance.

SANTÉ ET SÉCURITÉ

Les dispositions visant à l'application des dispositions légales et réglementaires relatives à la santé et à la sécurité figurent dans le présent règlement et dans les éventuelles notes de service qui viendraient le compléter.

Art. 2 - Santé

2.1. Chaque gens de mer est tenu de maintenir à jour son aptitude médicale à la navigation. Il doit anticiper sa prise de rendez-vous et, le cas échéant, signaler en temps réel à son employeur son inaptitude ou le non-respect de la date de renouvellement. Ce dernier est responsable de l'embarquement des gens de mer aptes à la navigation.

2.2. Il est interdit de pénétrer ou demeurer dans les espaces de travail de l'armement en état d'ébriété et/ou sous l'emprise de drogue.

2.3. Le recours à l'éthylotest et/ou à l'éthylomètre est possible, par l'armateur ou son représentant, dans certaines conditions définies par le code des transports ([article L. 5531-36 et 37](#) du code des transports et voir procédure en annexe) dans les espaces de travail :

- pour tous les marins qui ne sont pas en période de repos
- pour tous les marins en période de repos :
 - quand ils présentent des signes d'ivresse manifeste
 - quand ils sont impliqués dans un événement de mer ayant occasionné un dommage
 - lorsque la personne présente ou a présenté un risque de danger pour elle-même ou pour le navire

L'usage de l'éthylotest et/ou de l'éthylomètre doit respecter la dignité de la personne. Le salarié peut demander à être assisté d'un tiers et à bénéficier d'une contre-expertise.

2.4. Le marin contrôlé au-dessus du seuil légal de 0,5 g par litre d'alcool dans le sang s'expose à plusieurs conséquences possibles :

- le capitaine peut si besoin, après accord du procureur de la République, le consigner à bord (article L5531-19 du code des transports),
- le capitaine constate une faute qui peut justifier une sanction pouvant éventuellement aller jusqu'au licenciement décidé par l'armateur.

2.5. Il est interdit de consommer des boissons alcoolisées à bord.

OU (*raier l'article 2.5 ou 2.5 bis*)

2.5. bis Il est interdit de consommer des boissons alcoolisées au temps et aux lieux de travail, sauf dans des circonstances exceptionnelles, dans des conditions encadrées et limitées, nécessitant l'accord expresse du capitaine.

2.6. Il est interdit aux salariés d'introduire à bord de l'alcool sous quelque forme que ce soit.

2.7. Il est interdit de fumer et de vapoter dans tous les lieux de travail fermés ou couverts (passerelle, locaux de vie...) et de repos. Cette interdiction fait l'objet d'une signalisation.

2.8. Le non-respect des obligations relatives à la santé pourra donner lieu à l'application de l'une des sanctions prévues au présent règlement.

Art. 3 - Sécurité

3.1. Les dispositions visant à l'application des prescriptions légales relatives à la sécurité des travailleurs figurent dans le présent article et dans le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) présent à bord et mis à jour, au moins annuellement.

3.2. Les salariés sont tenus d'utiliser les équipements de protection individuelle (EPI) mis gratuitement à leur disposition par l'armement :

Liste des EPI à compléter par l'armement¹

- EPI contre le risque de noyade
-
-
-
-
-
-

3.3. L'EPI contre le risque de noyade doit être porté obligatoirement dans les situations suivantes :

- lors des opérations de pêche
- en cas de travail de nuit, en l'absence de visibilité ou en cas de circonstances météorologiques défavorables
- lors de trajets en annexe ou autres embarcations légères
- en toute circonstance le justifiant dont le capitaine est le seul juge et notamment :

¹ Ex : bottes de sécurité, casque, harnais, lunettes de protection, gants, protection contre le bruit ...

à compléter par l'armement

-
-
-
-
-
-

3.4.1 L'employeur est tenu de maintenir en état les EPI mis à disposition des gens de mer, d'assurer la formation des utilisateurs et de veiller à leur bonne utilisation.

Il précise par écrit, en particulier lorsque la nature des risques le justifie, les conditions d'utilisation des équipements de travail, des moyens de protection, des substances et préparations dangereuses. Ces conditions sont adaptées à la nature des tâches à accomplir.

3.4.2 Il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail.

3.5. Tout salarié constatant une défaillance ou une anomalie sur son EPI est tenu d'en informer immédiatement son patron².

3.6. Tout salarié constatant une défaillance ou une anomalie dans les installations ou dans le fonctionnement des machines est tenu d'en informer immédiatement son patron.

3.7. Tout accident, même bénin, survenu au cours du travail doit immédiatement être porté à la connaissance du patron.

3.8 Le non-respect des obligations relatives à la sécurité pourra donner lieu à l'application de l'une des sanctions prévues au présent règlement.

Art. 4 - Exercice du droit d'alerte et du droit de retrait

4.1. Tout salarié ayant un motif raisonnable de penser qu'une situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé peut se retirer de son poste comme le [décret 2016-303 du 15 mars 2016](#) lui en donne le droit. Le droit de retrait des gens de mer s'exerce en tenant compte des impératifs de la sécurité en mer.

Art. 5 - Demande de visite du navire

5.1. L'équipage peut réclamer par écrit au chef du centre de sécurité des navires compétent

² Le patron est l'armateur ou son représentant à bord

une visite inopinée du navire relative aux conditions de navigabilité, de sécurité, d'habitabilité, d'hygiène ou relative aux approvisionnements.

DISCIPLINE

Art. 6 - Horaires de travail

réf. [Décret n° 2005-305 du 31 mars 2005](#) sur la durée du travail des gens de mer

6.1. Les salariés doivent respecter l'horaire d'embarquement suivant le tableau de service affiché sur le navire et à terre.

6.2. Chaque salarié doit se trouver à son poste, en tenue de travail avec les EPI prévus, pendant toute la durée du travail.

6.3. Le salarié qui participe à des travaux pour lesquels une présence continue est nécessaire doit rester à son poste de travail jusqu'à son remplacement effectif.

Art. 7 - Retards et absences

7.1. Tout retard doit être justifié auprès de
(indiquer la personne ou le service compétent)

7.2. Toute absence pour maladie ou accident doit être signalée dans les 48 heures par l'envoi d'un certificat médical :
(préciser l'adresse)

7.3. Aucun salarié ne peut s'absenter de son poste de travail sans motif valable ni quitter le navire sans autorisation préalable, sous réserve des dispositions de l'article L. 4131-3 du Code du travail (*voir art. 4 du présent règlement*). Cette disposition ne s'applique pas aux représentants du personnel, délégués syndicaux, dans l'exercice de leur fonction.

Art. 8 - Accès au navire et aux locaux de l'entreprise

8.1. Le personnel n'a accès au navire et aux locaux de l'entreprise que pour l'exécution de son contrat de travail, sauf accord du patron et à l'exception du respect des droits syndicaux ou de représentation du personnel.

8.2. Sous réserve des droits des représentants du personnel ou des syndicats et sauf raison de service (prestataires, avitailleurs...), les salariés ne sont aucunement autorisés à introduire sur le navire et dans les locaux de l'entreprise des personnes étrangères à l'entreprise.

Art. 9 - Exécution du travail

9.1. Dans l'exécution des tâches qui leur sont confiées, les salariés doivent se conformer aux directives qui leur sont données par leur supérieur hiérarchique.

Art. 10 - Utilisation du matériel et du téléphone

10.1. Les outils et ressources de l'entreprise (téléphone, ordinateur, messagerie électronique, internet, clé USB), propriété exclusive de l'entreprise, sont mis à la disposition des utilisateurs à des fins professionnelles. Cependant, une utilisation personnelle de ces outils est admise à condition qu'elle soit raisonnable et raisonnée, c'est-à-dire qu'elle doit :

- se faire avec l'accord du patron ;
- être loyale et occasionnelle ;
- s'effectuer en dehors du temps de travail effectif ;
- répondre à des obligations familiales et personnelles ;
- s'effectuer dans le respect des prescriptions de sécurité et de sûreté de l'entreprise.

10.2. Le personnel ne peut emporter du matériel appartenant à l'entreprise, même temporairement, sauf avec l'accord du responsable.

10.3. Le personnel est tenu de conserver en bon état le matériel qui lui est confié pour l'exécution de son travail.

Art. 11 - Manquement aux règles relatives à la discipline

11.1. Tout manquement aux règles relatives à la discipline pourra donner lieu à l'application de l'une des sanctions prévues par le présent règlement.

Art. 12 - Interdiction et sanction du harcèlement moral, sexuel et des agissements sexistes

12.1. Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail, susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel (*C. trav., [art. L. 1152-1](#)*).

L'employeur qui constate de tels agissements est tenu d'y apporter la ou les réponses appropriées.

Aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage, ne peuvent être sanctionnés,

licenciés ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés (C. trav., [art. L. 1152-2](#)).

12.2. Aucun salarié ne doit subir des faits :

- soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit, portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;
- soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers (C. trav., [art. L. 1153-1](#)).

Aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage, aucun candidat à un recrutement, à un stage ou à une formation en entreprise ne peuvent être sanctionnés, licenciés ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel tels que définis à l'[article L. 1153-1](#), y compris, dans le cas mentionné au 1° du même article, si les propos ou comportements n'ont pas été répétés (C. trav., [art. L. 1153-2](#)).

Aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage ne peuvent être sanctionnés, licenciés ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné de fait de harcèlement sexuel ou pour les avoir relatés (C. trav., [art. L. 1153-3](#)).

12.3. Toute disposition ou tout acte contraire est nul (C. trav., [art. L. 1152-3](#) et [art. L. 1153-4](#)). La situation est appréciée par le juge.

Les personnes mentionnées aux articles [L. 1152-2](#) et [L. 1153-2](#) du Code du travail sont informées par tout moyen du texte des [articles 222-33](#) et [222-33-2](#) du Code pénal définissant les notions de harcèlement moral et sexuel et fixant les sanctions pénales infligées à leur auteur (C. trav., [art. L. 1152-4](#) et [art. L. 1153-5](#)).

Tout salarié ayant procédé à des agissements de harcèlement moral ou à des faits de harcèlement sexuel est passible d'une sanction disciplinaire (C. trav., [art. L. 1152-5](#) et [art. L. 1153-6](#)).

Si l'employeur ne réagit pas de manière proportionnelle face à une situation de harcèlement dont il a eu connaissance, sa responsabilité peut être engagée, quand bien même il ne serait pas lui-même l'auteur de l'acte.

SANCTIONS

Art. 13 - Dispositions générales

13.1. Tout comportement considéré comme fautif par l'employeur pourra, en fonction de sa nature et de sa gravité, faire l'objet de l'une ou l'autre des sanctions énumérées ci-après par ordre d'importance.

Art. 14 - Liste des sanctions applicables

14.1. Échelle des sanctions

Sont susceptibles d'être mises en œuvre dans l'entreprise les sanctions suivantes :

- le blâme ;
- la consigne à bord (dans les limites et selon la procédure prévue à l'article [L5531-19](#) du code des transports)³;
- l'avertissement écrit ;
- la mise à pied disciplinaire dans la limite de jours (*fixer une durée maximale raisonnable*) ;
- la mutation ;
- la rétrogradation ;
- le licenciement pour faute.

Les sanctions financières sont interdites.

14.2. Cas particulier de l'avertissement et du blâme

Le blâme, simple mise en garde, ne saurait avoir aucune incidence, immédiate ou différée, sur la présence dans l'entreprise, la fonction, la carrière ou la rémunération du salarié auquel il s'adresse. Il a pour objet exclusif de prévenir l'intéressé.

L'avertissement écrit sera susceptible de constituer ultérieurement une circonstance aggravante justifiant une sanction plus lourde.

14.3 Toutes les sanctions disciplinaires prises à bord du navire devront être immédiatement inscrites sur le livre de bord.

³ Voir Annexe

GARANTIES DE PROCÉDURE

Art. 15 - Sanctions autres que le licenciement

15.1. Aucune sanction ne peut être appliquée à un salarié sans que celui-ci ne soit informé, dans le même temps et par écrit, des griefs retenus contre lui.

15.2. À l'exception des avertissements, toute sanction susceptible d'avoir une incidence immédiate ou différée sur la présence dans l'entreprise, la fonction, la carrière ou la rémunération du salarié est soumise à la procédure suivante, prévue à l'article [L. 1332-2](#) du Code du travail :

- convocation à un entretien préalable ;
- entretien, durant lequel le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant à l'entreprise. Au cours de cet entretien, l'employeur indiquera le motif de la sanction envisagée ;
- notification écrite et motivée de la sanction retenue.

15.3. La sanction ne peut intervenir moins de deux jours ouvrables ni plus d'un mois après le jour fixé pour l'entretien.

15.4. Si l'agissement du salarié a rendu indispensable une mesure conservatoire de mise à pied à effet immédiat, aucune sanction définitive ne peut être prise sans que la procédure précitée ait été observée. Si celle-ci concerne un salarié disposant d'un mandat, l'inspection du travail devra en être informée.

Art. 16 - Licenciement disciplinaire

16.1. Les licenciements sont soumis à la procédure prévue aux articles [L. 1232-2](#) à [L. 1232-6](#) du Code du travail.

La procédure comporte 3 étapes applicables à tout licenciement :

- Convocation du salarié à un entretien préalable

Le délai entre la convocation et l'entretien est égal à au moins 5 jours ouvrables suivant la présentation de la lettre de convocation (à l'exclusion du jour de l'entretien et des jours non travaillés).

Le licenciement doit être notifié au salarié par lettre recommandée avec accusé de réception au moins 2 jours ouvrables après la date de l'entretien préalable. Elle doit être signée par l'employeur ou par un salarié de l'entreprise mandaté par ce dernier.

La lettre de convocation comporte les informations suivantes :

- L'objet de l'entretien entre le salarié et l'employeur (*c'est-à-dire il faut mentionner que le licenciement du salarié est envisagé*)

- Date, heure et lieu de l'entretien
 - La possibilité pour le salarié de se faire assister durant l'entretien par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ou par un représentant du personnel. En l'absence de représentant du personnel dans l'entreprise, un conseiller extérieur appelé conseiller du salarié peut assister le salarié. La lettre mentionne alors les coordonnées de la mairie ou de l'inspection du travail afin que le salarié puisse s'y procurer la liste des conseillers.
- Entretien préalable au licenciement

Au cours de l'entretien, l'employeur indique les motifs de la décision envisagée et recueille les explications du salarié.

Le salarié n'est pas obligé de se présenter à l'entretien préalable. Son absence ne peut pas lui être reprochée. Cette absence ne remet pas en cause les étapes suivantes de la procédure (sauf en cas de convocation irrégulière) et l'employeur peut par la suite notifier au salarié la lettre de licenciement.

- Notification du licenciement par LRAR (lettre recommandée avec accusé de réception)

La notification ne peut être adressée au salarié concerné moins de 2 jours ouvrables (hors dimanche et jours fériés) après la date de l'entretien préalable.

Sauf dispositions conventionnelles différentes, dans le cadre du licenciement disciplinaire, la lettre de licenciement ne peut être envoyée plus de 1 mois après la date de l'entretien.

Pour justifier la rupture du contrat de travail, un employeur est autorisé à mentionner, dans la lettre de licenciement, des avertissements ayant sanctionné des faits comparables ou de nature différente, sans remonter à plus de 3 ans.

La lettre est signée par l'employeur ou, à défaut, par une personne habilitée à prononcer le licenciement du salarié. Elle doit énoncer chaque motif justifiant le licenciement.

Dans les 15 jours suivants, la date de réception de la lettre de licenciement, le salarié peut demander à l'employeur des précisions sur les motifs énoncés dans la lettre. Le salarié effectue sa demande par lettre recommandée avec avis de réception (LRAR) ou remise contre récépissé.

L'employeur dispose d'un délai de 15 jours après la réception de la demande du salarié pour apporter des précisions s'il le souhaite. Il communique ces précisions au salarié par lettre recommandée avec avis de réception (LRAR) ou remise contre récépissé.

Dans un délai de 15 jours suivant la notification du licenciement l'employeur peut aussi, de sa propre initiative, préciser les motifs du licenciement.

Rappel : Le contrat n'est pas interrompu dès la notification du licenciement. Le salarié reste tenu d'exécuter un préavis, sauf :

- Dispense du préavis par l'employeur
- Licenciement pour faute grave ou faute lourde

Le [décret n° 2017-1820 du 29 décembre 2017](#), propose des modèles facultatifs pour l'employeur adaptables à la situation spécifique du salarié et notamment pour motif personnel disciplinaire pour faute sérieuse, grave ou lourde ; A titre d'information, le

licenciement peut être considéré par le juge comme irrégulier en cas de :

- non-respect des délais ;
- non-respect des formes ;
- non-respect d'une étape.

ENTRÉE EN VIGUEUR ET MODIFICATION DU RÈGLEMENT INTÉRIEUR

Art. 17 - Entrée en vigueur

à remplir par l'armement

17.1. Ce règlement intérieur est soumis à l'avis du comité social et économique CSE en date du _____ ou du délégué de bord, lorsqu'ils existent.

Il est communiqué en double exemplaires à l'agent de l'inspection du travail du siège de l'entreprise (*adresse de l'inspection du travail*)

en date du _____ et déposé au greffe du conseil de prud'hommes de (*ville*)
le _____

Ce règlement entrera en vigueur le _____ (*au plus tôt un mois après l'exercice de la dernière de ces formalités*).

L'employeur prend ses dispositions pour faire connaître le règlement intérieur à chaque marin. Il est affiché dans les locaux de vie sur le navire et dans les locaux de l'entreprise à terre, le cas échéant.

Le règlement intérieur est annexé au contrat d'engagement maritime (*si l'employeur ne le souhaite pas, cette mention est à retirer du règlement intérieur*).

17.2. Le règlement intérieur et les notes de service qui le complètent ne peuvent produire effet que si l'employeur a accompli les diligences prévues par l'article L 1321-4 du Code du travail; dès lors, l'employeur qui ne peut justifier avoir préalablement consulté les représentants du personnel et communiqué le règlement à l'inspecteur du travail, ne peut reprocher à un salarié un manquement aux obligations édictées par ce règlement et par une note de service.

Art. 18 - Modifications

Toute modification du règlement intérieur sera soumise à la procédure définie à l'[article L. 1321-4](#) du Code du travail.

NOM ET CACHET DE L'ARMEMENT

--

ANNEXE

FICHE D'INFORMATION

Conséquences en cas de dépistage alcoolique positif

Contrôle par un service de l'État

(douanes, gendarmerie, affaires maritimes)

Au travail en mer ou à quai.

Les marins contrôlés au-dessus du seuil légal de 0,5 g par litre d'alcool dans le sang s'exposent à plusieurs conséquences :

Pour le capitaine, les marins exerçant la veille ou le chef mécanicien ([L5531-45](#)) :

- 2 ans de prison ;
- 4 500 euros d'amende ;
- le retrait total ou partiel des prérogatives du brevet. En cas de récidive, le brevet est automatiquement supprimé sans droit de le repasser avant 3 ans ;
- l'obligation de suivre un stage de sensibilisation à ses frais.

Pour les autres membres d'équipage :

- une amende de 135 euros

Les marins, quels qu'ils soient, qui refusent le contrôle s'exposent à 2 ans d'emprisonnement et 4500 euros d'amende et le retrait partiel ou total des prérogatives de leur brevet ([L5531-46](#)).

Quand le dépassement du seuil légal d'alcool dans le sang a provoqué un homicide involontaire ou une incapacité de travail par manquement à une obligation législative de prudence, le capitaine encourt 7 ans de prison et 100 000 euros d'amende dans le premier cas, 5 ans de prison et 75 000 euros d'amende dans le deuxième cas ([L5531-47](#) et [48](#)).

Les conséquences pour l'armateur :

- ajournement du départ du navire : le navire sera bloqué à quai par les autorités si l'effectif n'est pas complet du fait de l'imprégnation alcoolique d'un des membres de l'équipage ([L5531-29](#)).