

Quels sont les délais de préavis de l'employeur dans le secteur des transports ?

Réponse courte

Les délais de préavis de l'employeur dans le secteur des transports suivent le **droit commun** de l'article L.124-3 du Code du travail. L'article 4.1 de la CCT Transports & Logistique 2025-2026 renvoie expressément à cette disposition, sans prévoir de délais spécifiques. Le préavis est de **2 mois** pour moins de 5 ans d'ancienneté, **4 mois** entre 5 et 10 ans, et **6 mois** au-delà de 10 ans.

L'employeur doit notifier le licenciement par **lettre recommandée** énonçant les motifs. Les entreprises occupant **150 salariés au moins** doivent convoquer le salarié à un entretien préalable au licenciement avant toute décision de résiliation. Le salarié licencié avec préavis a droit à une **indemnité de départ** conformément à la loi, à condition de justifier de l'ancienneté requise.

Définition

Le **préavis de l'employeur** est le délai entre la notification du licenciement et la fin effective du contrat de travail.

Dans le secteur transport, l'article 4.1 de la CCT reproduit les délais de l'article L.124-3 du Code du travail sans y déroger. La durée du préavis dépend exclusivement de l'**ancienneté de services continus** du salarié auprès du même employeur.

Questions fréquentes

Comment l'employeur doit-il notifier un licenciement dans le transport ?

L'article L.124-3 du Code du travail impose la notification par lettre recommandée énonçant les motifs. Pour les entreprises de 150 salariés ou plus, un entretien préalable est obligatoire avant toute décision de résiliation, conformément à l'article 4.1 de la CCT.

Le salarié licencié dans le transport a-t-il droit à une indemnité de départ ?

Oui, sous réserve d'une ancienneté suffisante. L'indemnité de départ est due conformément à la loi (article L.124-7 du Code du travail) en cas de licenciement avec préavis. Elle est en revanche exclue en cas de licenciement pour faute grave (art. L.124-10).

L'employeur doit-il motiver le licenciement d'un chauffeur ?

Oui. L'article L.124-5 du Code du travail impose la communication des motifs réels et sérieux du licenciement, soit dans la lettre recommandée, soit sur demande du salarié dans le mois qui suit. L'absence de motifs entraîne un licenciement abusif.

L'entretien préalable est-il obligatoire pour licencier un chauffeur ?

L'entretien préalable n'est obligatoire que si l'entreprise occupe 150 salariés au moins, conformément à l'article 4.1 de la CCT Transports & Logistique 2025-2026. En dessous de ce seuil, l'employeur peut procéder directement au licenciement avec préavis.

Quand court le préavis de licenciement dans le transport ?

Le préavis court à partir du 15 du mois si la notification est antérieure à cette date, ou du 1er du mois suivant si elle est postérieure au 14, conformément à l'article L.124-3 du Code du travail. Cette règle s'applique sans dérogation conventionnelle.

Quels sont les délais de préavis de l'employeur dans le transport ?

Selon l'article L.124-3 du Code du travail (auquel renvoie l'article 4.1 de la CCT Transports), le préavis est de 2 mois pour moins de 5 ans d'ancienneté, 4 mois entre 5 et 10 ans, et 6 mois au-delà de 10 ans. La CCT ne prévoit pas de dérogation.

Conditions d'exercice

Les délais de préavis varient selon l'ancienneté du salarié.

Ancienneté	Préavis employeur
Moins de 5 ans	2 mois
De 5 à moins de 10 ans	4 mois
10 ans et plus	6 mois

Modalités pratiques

Le licenciement avec préavis obéit à des formalités strictes.

Aspect	Règle
Forme	Lettre recommandée à la poste (art. L.124-3)
Entretien préalable	Obligatoire si l'entreprise occupe 150 salariés ou plus (art. 4.1 CCT)
Point de départ	15 du mois (si notification avant le 15) ou 1er du mois suivant
Motifs	Réels et sérieux — communication obligatoire sur demande (art. L.124-5)
Indemnité de départ	Due conformément à la loi selon l'ancienneté
Faute grave	Licenciement immédiat sans préavis (art. L.124-10)

Pratiques et recommandations

Respecter les délais de préavis légaux est impératif — un préavis insuffisant rend le licenciement irrégulier pour vice de forme.

Convoquer le salarié à un entretien préalable est obligatoire pour les entreprises de 150 salariés ou plus, y compris dans le secteur transport.

Énoncer les motifs du licenciement avec précision dans la lettre recommandée ou dans le mois suivant la demande du salarié évite la qualification de licenciement abusif.

Calculer l'indemnité de départ conformément aux dispositions légales en tenant compte de l'ancienneté réelle du salarié est une obligation légale, dans le respect des règles de rupture du contrat de travail.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. 4.1 CCT Transports & Logistique 2025-2026	Délais de préavis — renvoi à L.124-3 et L.124-4
Art. L.124-3 du Code du travail	Préavis de l'employeur et point de départ
Art. L.124-5 du Code du travail	Motivation du licenciement
Art. L.124-10 du Code du travail	Licenciement pour faute grave

Les délais de préavis de l'employeur dans le transport sont ceux du droit commun : 2, 4 ou 6 mois selon l'ancienneté. L'entretien préalable est obligatoire pour les entreprises de 150 salariés ou plus. Le salarié peut exiger la communication des motifs.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.