

Quels comportements de l'employeur constituent une faute grave dans le transport ?

Réponse courte

La CCT Transports & Logistique 2025-2026 énumère à l'article 4.3 une liste **non limitative** de fautes graves de l'employeur. Ces comportements permettent au salarié de résilier immédiatement son contrat sans préavis, avec droit à des dommages-intérêts conformément à l'article L.124-10 du Code du travail. Les fautes visées incluent les voies de fait, le non-paiement des salaires et l'attribution de travaux dégradants.

L'article 4.3 identifie **six catégories** de fautes graves patronales : les violences physiques ou injures, la privation de salaires ou de droits sociaux, l'attribution répétée de travaux hors champ d'activité ou dégradants, l'exigence d'un travail malhonnête ou illégal, le non-respect de la CCT et le manquement grave aux devoirs. Le caractère **non limitatif** de cette liste signifie que d'autres comportements peuvent être qualifiés de faute grave par le tribunal du travail.

Définition

La **faute grave de l'employeur** au sens de la CCT Transports rend immédiatement et définitivement impossible le maintien de la relation de travail du point de vue du salarié. Elle autorise une **résiliation immédiate** du contrat à l'initiative du salarié, avec droit à des dommages-intérêts et à l'indemnité de départ.

Conditions d'exercice

L'article 4.3 de la CCT liste les fautes graves de l'employeur.

Article	Faute grave de l'employeur
4.3.1	Voies de fait ou injures graves à l'égard du salarié
4.3.2	Privation de salaires dus ou défaut de garantie des droits de sécurité sociale
4.3.3	Attribution répétée de travaux hors champ d'activité, dégradants ou chicaniers
4.3.4	Exigence d'un travail malhonnête ou illégal
4.3.5	Non-respect des dispositions de la CCT
4.3.6	Manquement grave aux devoirs ou contravention à l'exécution de la CCT

Modalités pratiques

Le salarié qui invoque la faute grave de l'employeur doit respecter une procédure.

Étape	Action
Documentation	Rassembler les preuves (courriers, fiches de paie, témoignages)
Notification	Lettre recommandée énonçant les faits reprochés à l'employeur
Effet	Cessation immédiate du contrat
Dommages-intérêts	Demande devant le tribunal du travail
Indemnité de départ	Due conformément à la loi
Allocations chômage	Droit préservé (assimilé à un licenciement)

Pratiques et recommandations

Documenter chaque manquement de l'employeur par écrit (courriers de réclamation, mises en demeure) constitue un dossier solide en cas de procédure devant le tribunal du travail.

Mettre en demeure l'employeur avant de résilier le contrat pour faute grave renforce la crédibilité de la démarche et prouve que le salarié a tenté de faire valoir ses droits.

Consulter un avocat ou le syndicat (LCGB ou OGBL) avant d'engager une résiliation pour faute grave permet d'évaluer la solidité du dossier.

Agir rapidement après la constatation de la faute est essentiel, comme pour toute sanction disciplinaire — un délai prolongé peut remettre en question le caractère grave du manquement.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. 4.3 CCT Transports & Logistique 2025-2026	Liste des fautes graves de l'employeur
Art. <u>L.124-10</u> du Code du travail	Résiliation pour faute grave — définition et procédure
Art. <u>L.124-7</u> du Code du travail	Indemnité de départ

La CCT Transports liste six catégories de fautes graves de l'employeur, de manière non limitative. Le non-paiement des salaires et le non-respect de la CCT sont les cas les plus fréquents. Le salarié doit agir rapidement et documenter les faits.

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.