

Les retards répétés malgré avertissements constituent-ils une faute grave pour un chauffeur ?

Réponse courte

Les retards répétés malgré avertissements constituent une **faute grave** au sens de la CCT Transports & Logistique 2025-2026. L'article 4.2.3 de la convention qualifie de faute grave le fait de se présenter trop tard à plusieurs reprises malgré avertissements ou de ne pas respecter le système d'organisation du temps de travail. L'employeur peut procéder à un **licenciement immédiat** sans préavis.

La condition essentielle est le caractère **répété** des retards et l'existence d'**avertissements préalables**. Un retard isolé ne constitue pas en soi une faute grave. L'employeur doit démontrer la persistance du comportement malgré les mises en garde. Dans le secteur transport, la ponctualité est particulièrement critique car les retards désorganisent les plannings de livraison, les temps de conduite et le respect des réglementations sur le **tachygraphe**, au même titre que la conduite sous influence de l'alcool.

Définition

Les **retards répétés** au sens de l'article 4.2.3 de la CCT Transports désignent les arrivées tardives récurrentes du salarié à son poste de travail ou le non-respect systématique des horaires de départ fixés, malgré des avertissements écrits de l'employeur. La qualification de faute grave suppose un **caractère habituel** et la preuve que le salarié a été averti de la gravité de son comportement.

Questions fréquentes

Combien d'avertissements faut-il avant de licencier pour retards ?

La CCT n'impose pas un nombre précis. La gradation recommandée est : rappel verbal, premier avertissement écrit, second avertissement mentionnant le risque de licenciement, puis licenciement pour faute grave. Les avertissements écrits doivent être prouvés (lettre recommandée, courriel).

Comment graduer les sanctions pour retards dun chauffeur ?

La gradation recommandée est : 1er retard — rappel verbal, retards récurrents — avertissement écrit formel, persistance — second avertissement mentionnant le risque de licenciement, puis licenciement pour faute grave (art. 4.2.3 CCT et art. L.124-10 du Code du travail).

Comment prouver les retards répétés dun chauffeur ?

Le tachygraphe constitue une preuve objective des heures effectives. Les plannings de départ et les rapports d'incident complètent le dossier. La documentation doit comporter date, heure, durée du retard et conséquences sur le service pour justifier le caractère grave.

Le tachygraphe peut-il prouver les retards dun chauffeur ?

Oui. Les relevés du tachygraphe enregistrent les heures effectives de prise et de fin de service. Conservés comme preuve objective, ils renforcent considérablement le dossier de l'employeur en cas de contestation devant le tribunal du travail.

Les retards répétés sont-ils une faute grave pour un chauffeur ?

Oui, sous conditions. L'article 4.2.3 de la CCT Transports & Logistique 2025-2026 qualifie de faute grave les retards répétés malgré avertissements ou le non-respect du système d'organisation du temps de travail. Un retard isolé ne suffit pas à caractériser la faute grave.

Un retard isolé peut-il justifier un licenciement immédiat dans le transport ?

Non. La qualification de faute grave selon l'article 4.2.3 de la CCT Transports suppose la répétition des retards et l'existence d'avertissements préalables. Un retard isolé peut tout au plus donner lieu à un rappel verbal ou un avertissement écrit.

Conditions d'exercice

La qualification de faute grave pour retards répétés suppose la réunion de plusieurs éléments.

| Élément | Exigence |
|----------------|---|
| Répétition | Plusieurs retards documentés (pas un retard isolé) |
| Avertissements | Avertissements écrits préalables prouvés |
| Persistance | Continuation des retards malgré les avertissements |
| Impact | Désorganisation du service, non-respect des plannings |
| Alternative | Non-respect du système d'organisation du temps de travail |

Modalités pratiques

La gestion des retards répétés doit suivre une démarche progressive et documentée.

| Étape | Action |
|--------------------|---|
| 1er retard | Rappel verbal — mention au dossier |
| Retards récurrents | Avertissement écrit formel (courrier ou courriel) |
| Persistance | Second avertissement écrit mentionnant le risque de licenciement |
| Retards continus | Licenciement pour faute grave (art. 4.2.3 CCT / art. L.124-10) |
| Notification | Lettre recommandée énonçant les faits, dates et avertissements préalables |

Pratiques et recommandations

Documenter chaque retard avec la date, l'heure, la durée et les conséquences sur le service constitue le dossier nécessaire pour justifier un licenciement.

Formaliser les avertissements par écrit (courrier recommandé ou courriel avec accusé de réception) est indispensable — les rappels uniquement verbaux sont difficiles à prouver.

Grader les sanctions disciplinaires (rappel, avertissement, second avertissement, licenciement) démontre la proportionnalité de la réponse devant le tribunal du travail.

Conserver les relevés du tachygraphe et les plannings de départ comme preuve objective des retards renforce le dossier.

Cadre juridique

| Référence | Objet |
|---|---|
| Art. 4.2.3 CCT Transports & Logistique 2025-2026 | Faute grave — retards répétés malgré avertissements |
| Art. L.124-10 du Code du travail | Licenciement pour faute grave — définition et procédure |
| Art. 3.3.1 CCT Transports & Logistique | Obligation de respecter les horaires imposés |

Les retards répétés malgré avertissements sont une faute grave au sens de l'article 4.2.3 de la CCT. La condition essentielle est la démonstration des avertissements préalables. Le tachygraphe fournit des preuves objectives dans le secteur transport.

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.