

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.

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.