

Un employeur qui ne paie pas les salaires commet-il une faute grave dans le transport ?

Réponse courte

Le non-paiement des salaires constitue une **faute grave de l'employeur** au sens de la CCT Transports & Logistique 2025-2026. L'article 4.3.2 de la convention qualifie de faute grave le fait de « priver le salarié de ses salaires dus ou de ne pas garantir ses droits en matière de sécurité sociale ». Le salarié peut résilier **immédiatement** son contrat de travail avec droit à des dommages-intérêts.

Cette disposition couvre à la fois le non-paiement total et les **retards systématiques** de paiement, parmi les autres fautes graves de l'employeur prévues par la CCT. Elle inclut également le défaut d'affiliation à la sécurité sociale ou le non-versement des cotisations sociales. L'article 11 de la CCT précise que les salaires doivent être payés à la date convenue. Le salarié qui résilie pour faute grave de l'employeur conserve son droit à l'**indemnité de départ** et aux allocations de chômage, dans le cadre des règles de rupture du contrat de travail.

Définition

Le **non-paiement des salaires** au sens de l'article 4.3.2 de la CCT englobe le défaut de versement de la rémunération due (salaire de base, majorations, indemnités conventionnelles) et le manquement aux obligations de sécurité sociale (affiliation, cotisations). Il constitue un motif de résiliation immédiate du contrat par le salarié, assimilé à un **licenciement abusif** de la part de l'employeur.

Questions fréquentes

À quelle date les salaires doivent-ils être payés dans le transport ?

L'article 11 de la CCT Transports & Logistique 2025-2026 précise que les salaires doivent être payés à la date convenue. Tout retard systématique malgré réclamation peut être qualifié de faute grave selon l'article 4.3.2 de la convention.

Le non-paiement des salaires est-il une faute grave de l'employeur dans le transport ?

Oui. L'article 4.3.2 de la CCT Transports & Logistique 2025-2026 qualifie expressément de faute grave le fait de priver le salarié de ses salaires dus ou de ne pas garantir ses droits en matière de sécurité sociale. Le salarié peut résilier immédiatement son contrat.

Le salarié doit-il mettre l'employeur en demeure avant de résilier pour non-paiement ?

La mise en demeure par lettre recommandée n'est pas une obligation légale mais une bonne pratique fortement recommandée. Elle prouve la tentative du salarié de faire valoir ses droits et renforce sa position devant le tribunal du travail en cas de procédure.

Le salarié perd-il l'indemnité de départ s'il résilie pour non-paiement ?

Non. La résiliation pour faute grave de l'employeur est assimilée à un licenciement. Le salarié conserve son droit à l'indemnité de départ (art. L.124-7 du Code du travail) et aux allocations chômage, conformément à l'article 4.3.2 de la CCT Transports.

LITM peut-elle intervenir en cas de non-paiement de salaires dans le transport ?

Oui. Le salarié peut signaler la situation à l'Inspection du Travail et des Mines, qui peut intervenir pour vérifier le respect des obligations salariales. L'ITM dispose de pouvoirs de contrôle et peut sanctionner administrativement les manquements de l'employeur.

Que couvre la notion de privation de salaires dans la CCT Transports ?

L'article 4.3.2 couvre le non-paiement total, les retards systématiques, l'absence de versement des majorations CCT (nuit, dimanche, férié), des frais de route (art. 31), des cotisations sociales et la non-affiliation à la sécurité sociale.

Conditions d'exercice

L'article 4.3.2 couvre plusieurs situations de privation de droits du salarié.

Situation	Qualification
Non-paiement total du salaire	Faute grave de l'employeur
Retards systématiques de paiement	Faute grave si persistant malgré réclamation
Non-paiement des majorations CCT	Faute grave (nuit, dimanche, férié)
Non-versement des cotisations sociales	Faute grave
Non-affiliation à la sécurité sociale	Faute grave
Non-paiement des frais de route	Faute grave (indemnités art. 31)

Modalités pratiques

Le salarié confronté au non-paiement doit suivre une démarche structurée.

Étape	Action
Réclamation	Mise en demeure écrite (lettre recommandée) à l'employeur
Délai	Accorder un délai raisonnable pour régularisation
Persistance	Si non-paiement persistant, constater la faute grave
Résiliation	Lettre recommandée énonçant les faits (art. L.124-10)
Tribunal du travail	Demande de dommages-intérêts et rappel de salaire
Chômage	Droit aux allocations préservé

Pratiques et recommandations

Mettre en demeure l'employeur par lettre recommandée avant de résilier le contrat renforce la position du salarié devant le tribunal du travail.

Conserver toutes les fiches de paie, relevés bancaires et correspondances pour prouver le non-paiement ou les retards systématiques est essentiel.

Signaler la situation à l'ITM (Inspection du Travail et des Mines) qui peut intervenir pour vérifier le respect des obligations salariales.

Consulter un représentant syndical (LCGB ou OGBL) ou un avocat avant de résilier le contrat permet d'évaluer la solidité du dossier et de préparer la procédure.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. 4.3.2 CCT Transports & Logistique 2025-2026	Faute grave de l'employeur — privation de salaires ou droits sociaux
Art. 11 CCT Transports & Logistique	Paiement des salaires
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

Le non-paiement des salaires est une faute grave expressément prévue par l'article 4.3.2 de la CCT. Le salarié peut résilier immédiatement son contrat avec droit à des dommages-intérêts. Le défaut d'affiliation à la sécurité sociale est traité de la même manière.

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.