Un chauffeur qui quitte l'entreprise dans les 12 mois suivant le Code 95 doit-il rembourser ?

Réponse courte

Oui. L'article 26 de la CCT Transports et Logistique 2025-2026 prévoit une **clause de remboursement** applicable lorsque le contrat est résilié à l'initiative du salarié (démission) ou en cas de **licenciement pour faute grave**.

Si le départ intervient dans les **12 mois** suivant l'obtention du certificat Code 95, le salarié doit rembourser **100 %** de la quote-part des frais de formation prise en charge par l'employeur. Ce taux diminue progressivement jusqu'à **20 %** si le départ intervient entre 48 et 60 mois, comme l'illustre le cas d'une démission après 18 mois.

Définition

La **clause de remboursement du Code 95** est la disposition conventionnelle qui impose au conducteur de restituer tout ou partie des frais de formation continue avancés par l'employeur en cas de **départ volontaire** ou de licenciement pour faute grave pendant la durée de validité du certificat (5 ans). Le taux de remboursement est **dégressif** dans le temps.

Questions fréquentes

L'employeur peut-il retenir le remboursement Code 95 sur le solde de tout compte ?

Oui, dans les limites légales de la saisie sur salaire prévues à l'article L.224-2 du Code du travail. Au-delà, un échéancier de remboursement amiable doit être proposé au salarié pour la quote-part restante.

La clause de remboursement Code 95 s'applique-t-elle en cas de licenciement ordinaire ?

Non. La clause de remboursement Code 95 ne s'applique pas en cas de licenciement ordinaire à l'initiative de l'employeur. Seules la démission et le licenciement pour faute grave déclenchent le remboursement (art. 26 CCT Transports 2025-2026).

Quel est le barème de remboursement du Code 95 selon la durée ?

Le barème dégressif est : 100 % avant 12 mois, 80 % avant 24 mois, 60 % avant 36 mois, 40 % avant 48 mois, 20 % avant 60 mois, 0 % au-delà. Il s'applique selon l'article 26 de la CCT Transports.

Quelle date sert de point de départ au barème de remboursement Code 95 ?

Le point de départ est la date figurant sur le certificat de formation continue Code 95, et non la date d'inscription ou de début de formation. Le calcul s'effectue jusqu'à la date effective de fin de contrat.

Sur quelle base est calculé le remboursement du Code 95 ?

Le remboursement est calculé sur la quote-part avancée par l'employeur, soit les 2/3 du coût total de la formation. Le pourcentage dégressif s'applique à cette base, selon la date du certificat de formation continue Code 95.

Un chauffeur qui quitte l'entreprise dans les 12 mois suivant le Code 95 doit-il rembourser ?

Oui. Selon l'article 26 de la CCT Transports et Logistique 2025-2026, en cas de démission ou de licenciement pour faute grave intervenant dans les 12 mois suivant le certificat Code 95, le salarié rembourse 100 % de la quote-part employeur.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Conditions d’exercice

La clause de remboursement s'applique selon un barème dégressif précis.

Délai depuis l'obtention	Taux de remboursement
Moins de 12 mois	100 %
Moins de 24 mois	80 %
Moins de 36 mois	60 %
Moins de 48 mois	40 %
Moins de 60 mois	20 %
Au-delà de 60 mois	0 %

Modalités pratiques

La mise en oeuvre de la clause de remboursement nécessite une traçabilité rigoureuse.

Point	Détail
Déclencheur	Démission du salarié ou licenciement pour faute grave
Base de calcul	Quote-part des frais avancés par l'employeur (2/3 du coût)
Date de référence	Date du certificat de formation continue
Notification	Réclamation écrite au salarié avec justificatifs
Retenue sur solde	Possible dans les limites légales de la saisie sur salaire
Non applicable	Licenciement ordinaire à l'initiative de l'employeur

Pratiques et recommandations

Informer le conducteur de la clause de remboursement avant le début de la formation, idéalement par un écrit cosigné, garantit la transparence et l'opposabilité de la clause.

Conserver la facture de formation, le certificat et la preuve du paiement par l'employeur permet de calculer précisément le montant dû en cas de départ.

Calculer le remboursement sur la base de la date exacte du certificat et non de la date de la formation elle-même assure l'exactitude du barème applicable.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Respecter les limites légales de retenue sur salaire lors du solde de tout compte évite les contestations.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. 26 CCT Transports 2025-2026	Clause de remboursement dégressive sur 5 ans
Art. 4.2 CCT Transports 2025-2026	Faute grave du salarié — liste non limitative
Art. L.124-10 du Code du travail	Licenciement pour faute grave
Art. L.224-2 du Code du travail	Limites de la retenue sur salaire

La clause ne s'applique pas en cas de licenciement ordinaire à l'initiative de l'employeur. Seuls la démission et le licenciement pour faute grave déclenchent le remboursement. Le montant exigible est la part effectivement supportée par l'employeur, soit les 2/3 du coût total de la formation.

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.