Un conducteur licencié pour faute grave doit-il rembourser le Code 95 ?

Réponse courte

Oui. L'article 26 de la CCT Transports et Logistique 2025-2026 prévoit que la clause de remboursement du Code 95 s'applique aussi bien en cas de **démission** qu'en cas de **licenciement pour faute grave** du salarié.

Le conducteur licencié pour faute grave doit rembourser la quote-part des frais de formation avancés par l'employeur selon le même barème dégressif : de **100 %** dans les 12 premiers mois à **20 %** entre 48 et 60 mois après l'obtention du certificat.

Définition

Le **remboursement du Code 95 pour faute grave** est l'obligation conventionnelle imposée au conducteur licencié pour motif grave de restituer tout ou partie des frais de formation continue avancés par l'employeur. La **faute grave** est définie par l'article 4.2 de la CCT et l'article L.124-10 du Code du travail comme un fait rendant immédiatement et définitivement impossible le maintien de la relation de travail.

Questions fréquentes

Le barème de remboursement Code 95 diffère-t-il en cas de faute grave ?

Non. Le barème dégressif est identique à celui de la démission : 100 % avant 12 mois, 80 % avant 24, 60 % avant 36, 40 % avant 48, 20 % avant 60 mois après le certificat (art. 26 CCT Transports 2025-2026).

Quand notifier la réclamation de remboursement Code 95 au salarié licencié ?

La réclamation est notifiée simultanément au licenciement par lettre recommandée avec décompte détaillé. La retenue sur solde de tout compte est possible dans les limites de l'article L.224-2 du Code du travail.

Que se passe-t-il si le tribunal requalifie la faute grave en licenciement abusif ?

Si le tribunal du travail requalifie le licenciement pour faute grave, la clause de remboursement Code 95 ne s'applique plus et la créance s'éteint. L'employeur supporte le risque de la qualification juridique initiale.

Quels comportements sont qualifiés de faute grave dans le transport ?

L'article 4.2 de la CCT Transports et Logistique 2025-2026 cite l'alcool, les drogues, les voies de fait, le refus d'ordres, le vol et les faux certificats. La faute grave rend immédiatement impossible le maintien de la relation de travail.

Sur qui pèse la charge de la preuve de la faute grave ?

La charge de la preuve incombe à l'employeur. Selon l'article L.124-10 du Code du travail, la lettre de licenciement doit énoncer précisément les motifs et les faits doivent être documentés par des preuves matérielles solides.

Un conducteur licencié pour faute grave doit-il rembourser le Code 95 ?

Oui. L'article 26 de la CCT Transports et Logistique 2025-2026 prévoit que la clause de remboursement Code 95 s'applique en cas de licenciement pour faute grave selon le même barème dégressif (100 % à 20 %) que la démission.

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

Conditions d’exercice

Le remboursement en cas de faute grave obéit aux mêmes règles que la démission.

Élément	Détail
Déclencheur	Licenciement pour faute grave au sens de l'art. 4.2 CCT
Barème	Identique à la démission (100 % ? 20 % sur 5 ans)
Base de calcul	2/3 du coût de formation (part employeur)
Exemples de faute grave	Alcool/drogues, voies de fait, refus d'ordres, vol, faux certificats (art. 4.2)
Non applicable	Licenciement ordinaire (sans faute grave)
Preuve	Charge de la preuve de la faute grave sur l'employeur

Modalités pratiques

Le recouvrement en cas de licenciement pour faute grave présente des spécificités pratiques.

Point	Détail
Lettre de licenciement	Doit énoncer précisément le motif grave (art. L.124-10)
Calcul du remboursement	Basé sur la date du certificat Code 95 et la date du licenciement
Retenue sur solde	Possible dans les limites légales de saisie sur salaire
Contestation	Le salarié peut contester la faute grave devant le tribunal du travail
Risque employeur	Si la faute grave n'est pas reconnue, la clause ne s'applique pas
Délai de prescription	Action en remboursement soumise à la prescription de droit commun

Pratiques et recommandations

Vérifier que la qualification de faute grave est juridiquement solide avant de réclamer le remboursement du Code 95 est indispensable, car la requalification par le tribunal annulerait la créance. Les règles générales en matière de sanctions disciplinaires doivent également être respectées.

Documenter précisément les faits constitutifs de la faute grave avec preuves matérielles renforce la position de l'employeur en cas de contestation.

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

Notifier simultanément le licenciement et la réclamation de remboursement dans le respect des délais légaux clarifie la procédure.

Provisionner comptablement le risque de non-recouvrement en cas de contestation judiciaire de la faute grave est prudent.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. 26 CCT Transports 2025-2026	Clause de remboursement en cas de faute grave
Art. 4.2 CCT Transports 2025-2026	Liste des fautes graves du salarié
Art. L.124-10 du Code du travail	Licenciement pour faute grave — procédure
Art. L.224-2 du Code du travail	Limites de la retenue sur salaire

La clause de remboursement ne s'applique jamais en cas de licenciement ordinaire à l'initiative de l'employeur. Si le tribunal du travail requalifie le licenciement pour faute grave en licenciement abusif, le remboursement du Code 95 n'est plus exigible. L'employeur supporte le risque de la qualification juridique.

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.