

L'employeur peut-il rémunérer un chauffeur au tonnage transporté ou à la recette brute ?

Réponse courte

Non. L'article 29 de la CCT Transports & Logistique **interdit** la rémunération des conducteurs en fonction de la quantité de marchandises transportées (tonnage) ou de la **recette brute**. Cette interdiction s'étend également à la rémunération au kilométrage et au parcours effectué.

La CCT n'admet que les formes de rémunération variable conformes au code de la route. Le conducteur doit percevoir un **saire mensuel fixe** conforme à la grille de l'article 32, indépendant des volumes transportés.

Définition

L'interdiction de rémunération au **tonnage** et à la **recette brute** vise à empêcher que la rétribution du conducteur dépende de sa productivité en volume ou en chiffre d'affaires. Ce mécanisme protège la sécurité routière en supprimant l'incitation à surcharger les véhicules ou à multiplier les trajets.

Questions fréquentes

Comment prévenir les pratiques informelles de rémunération variable interdite ?

L'employeur audite les contrats et fiches de paie, reformule les objectifs en termes qualitatifs (sécurité, ponctualité), et soumet les critères de primes à la délégation du personnel pour conformité avec l'article 29 CCT Transports.

L'employeur peut-il rémunérer un chauffeur au tonnage transporté ou à la recette brute ?

Non. L'article 29 de la CCT Transports et Logistique 2025-2026 interdit la rémunération en fonction du tonnage transporté, de la recette brute, du kilométrage et du parcours effectué, pour préserver la sécurité routière.

Pourquoi la rémunération au tonnage est-elle interdite ?

Elle inciterait à surcharger les véhicules ou à multiplier les trajets, en violation des règles de sécurité routière et du règlement (CE) 561/2006. L'article 29 de la CCT Transports élimine cette incitation à risque.

Quelle est la base obligatoire de rémunération du conducteur ?

Le salaire mensuel fixe selon la grille de l'article 32 de la CCT Transports et Logistique 2025-2026, complété par les majorations conventionnelles et les indemnités de frais de route prévues à l'article 31 de la CCT.

Quels compléments sont autorisés au-delà du salaire fixe ?

Les majorations nuit (+15 %), dimanche (+70 %), férié (+100 %), heures supplémentaires (+40 %), ainsi que les indemnités de frais de route et la prime ADR (50 €/mois) sont autorisés selon les articles 28, 31 et 33-34 de la CCT Transports.

Une clause variable au tonnage dans le contrat est-elle valide ?

Non. Toute clause liant la rémunération au tonnage transporté ou à la recette brute est nulle de plein droit en application de l'article 29 de la CCT Transports. Elle est substituée par le salaire conventionnel fixe.

Conditions d'exercice

L'article 29 dresse une liste exhaustive des modes de rémunération interdits.

Mode de rémunération	Statut	Risque associé
Au tonnage transporté	Interdit	Surcharge des véhicules
À la recette brute	Interdit	Pression commerciale sur le conducteur
Au kilométrage	Interdit	Excès de vitesse, fatigue
Au parcours effectué	Interdit	Non-respect des temps de repos
Prime qualité/sécurité	Autorisé	Aucun si conforme au code de la route

Modalités pratiques

L'employeur doit structurer la rémunération autour du salaire fixe conventionnel.

Aspect	Détail
Rémunération de base	Salaire mensuel fixe (art. 32 CCT)
Compléments autorisés	Majorations nuit, dimanche, férié, heures sup.
Indemnités	Frais de route (art. 31), prime ADR (art. 28)
Intéressement	Possible si déconnecté du volume/km/recette
Clause contractuelle	Toute clause contraire est nulle

Pratiques et recommandations

Auditer les contrats et fiches de paie pour identifier toute composante variable liée au tonnage, au kilomètre ou à la recette permet de prévenir les non-conformités.

Reformuler les objectifs des conducteurs en termes de qualité de service, de respect des horaires ou de maintien du véhicule plutôt qu'en volumes transportés est recommandé.

Documenter les critères d'attribution des primes et les soumettre à la délégation du personnel renforce la transparence et la sécurité juridique.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. 29 CCT Transports & Logistique 2025-2026	Interdiction de rémunération au tonnage, recette, kilométrage
Art. 32 CCT Transports & Logistique 2025-2026	Barèmes mensuels fixes
Règlement (CE) 561/2006	Temps de conduite et de repos

La rémunération au tonnage ou à la recette est nulle de plein droit. L'ITM peut sanctionner l'employeur en cas de contrôle. La seule exception concerne les primes sans impact sur la sécurité routière.

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.