Les pourboires dans l'Horeca doivent-ils figurer sur la fiche de paie et comment les déclarer fiscalement ?

Réponse courte

Au Luxembourg, les **pourboires perçus par les salariés du secteur Horeca constituent un revenu imposable** qui doit être déclaré fiscalement par le salarié dans sa déclaration annuelle d'impôt sur le revenu. À l'heure actuelle, la réglementation luxembourgeoise ne dispose pas de dispositions légales spécifiques détaillées concernant l'obligation de faire figurer systématiquement les pourboires sur la fiche de paie, contrairement à certains pays voisins.

Le traitement des pourboires dépend principalement de leur **mode de perception** : lorsque le salarié reçoit directement le pourboire du client (paiement en main propre ou espèces), l'employeur n'en a généralement pas connaissance et ces montants ne transitent pas par la paie. En revanche, si l'employeur centralise les pourboires (notamment ceux payés par carte bancaire ou inclus dans le service facturé), il existe une obligation de les reverser intégralement aux salariés concernés et de les déclarer comme rémunération.

Les pourboires sont soumis aux cotisations sociales et à l'impôt sur le revenu lorsqu'ils transitent par l'employeur. Il incombe au salarié de déclarer l'ensemble des pourboires perçus dans sa déclaration fiscale annuelle, qu'ils aient ou non transité par son employeur. Les professionnels RH du secteur Horeca doivent être vigilants sur cette obligation déclarative et informer leurs salariés de leurs responsabilités fiscales.

Note importante : La réglementation luxembourgeoise spécifique aux pourboires dans l'Horeca reste peu détaillée dans les textes publics. Il est vivement recommandé de consulter l'Administration des Contributions Directes (ACD) pour obtenir des clarifications sur les modalités pratiques d'application.

Définition

Les **pourboires** (ou "gratifications") désignent les sommes d'argent versées volontairement par les clients aux salariés du secteur Horeca (hôtels, restaurants, cafés) en reconnaissance de la qualité du service fourni. Au Luxembourg, ces sommes constituent une composante de la rémunération au sens fiscal, même si elles ne sont pas systématiquement versées par l'employeur.

On distingue généralement deux catégories de pourboires :

- **Pourboires directs** : sommes remises directement par le client au salarié (en espèces, sans transiter par la caisse de l'établissement)
- **Pourboires indirects** : sommes collectées par l'employeur via le système de paiement (notamment paiements par carte incluant un pourboire, ou "service" facturé au client)

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

Questions fréquentes

Comment déclarer les pourboires perçus directement des clients ?

Les salariés doivent tenir un registre personnel des pourboires perçus tout au long de l'année et les déclarer dans leur déclaration fiscale annuelle (formulaire 100) auprès de l'Administration des Contributions Directes. Cette obligation incombe exclusivement au salarié lorsque les pourboires ne transitent pas par l'employeur.

Les pourboires centralisés par l'employeur sont-ils soumis aux cotisations sociales ?

Oui, lorsque l'employeur centralise les pourboires, il doit appliquer les cotisations sociales (environ 12-13% part salariale) et la retenue d'impôt à la source. Ces montants doivent être déclarés au CCSS via les listes de salaires mensuelles et traités comme un élément de rémunération normale.

Les pourboires dans l'Horeca sont-ils imposables au Luxembourg ?

Oui, au Luxembourg, tous les pourboires perçus par les salariés du secteur Horeca constituent un revenu imposable qui doit être déclaré dans la déclaration annuelle d'impôt sur le revenu. Cette obligation s'applique que les pourboires soient reçus directement du client ou qu'ils transitent par l'employeur.

Les pourboires doivent-ils obligatoirement figurer sur la fiche de paie ?

Cela dépend du mode de perception. Les pourboires remis directement au salarié par le client n'ont pas l'obligation de figurer sur la fiche de paie. En revanche, si l'employeur centralise les pourboires (notamment ceux payés par carte bancaire), il doit les reverser aux salariés et les faire figurer sur la fiche de paie comme élément de rémunération.

Conditions d’exercice

Nature imposable des pourboires

Les pourboires perçus par les salariés luxembourgeois sont considérés comme un **revenu imposable** au sens de la législation fiscale. Cette qualification s'applique indépendamment du mode de perception des pourboires.

Obligation déclarative des salariés

Tous les salariés qui perçoivent des pourboires dans l'exercice de leurs fonctions doivent déclarer ces montants dans leur **déclaration annuelle d'impôt sur le revenu** (formulaire 100) auprès de l'Administration des Contributions Directes (ACD).

Responsabilité de l'employeur

Lorsque l'employeur centralise les pourboires (système de pourboires collectifs, paiements par carte bancaire), il doit :

- **Reverser l'intégralité** des pourboires aux salariés en contact avec la clientèle
- Les déclarer comme élément de rémunération au CCSS (Centre Commun de la Sécurité Sociale)
- Appliquer les cotisations sociales et la retenue d'impôt à la source sur ces montants

Modalités pratiques

Déclaration par le salarié

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

Les salariés doivent conserver une trace des pourboires perçus tout au long de l'année pour pouvoir les déclarer avec exactitude lors de leur déclaration fiscale annuelle. Cette déclaration s'effectue dans le formulaire 100, en ajoutant les pourboires aux autres revenus salariaux.

Traitement par l'employeur - Pourboires centralisés

Lorsque l'employeur centralise les pourboires :

1. **Enregistrement comptable** : les pourboires collectés doivent être enregistrés séparément dans la comptabilité
2. **Reversement aux salariés** : les montants doivent être reversés mensuellement aux salariés concernés
3. **Intégration à la paie** : les pourboires reversés doivent figurer sur la fiche de paie comme élément de rémunération
4. **Déclaration sociale** : l'employeur doit déclarer ces montants au CCSS via les listes de salaires mensuelles
5. **Retenue d'impôt** : application de la retenue d'impôt à la source selon la fiche de retenue d'impôt du salarié
6. **Cotisations sociales** : calcul et prélèvement des cotisations sociales (environ 12-13% part salariale)

Traitement par l'employeur - Pourboires directs

Pour les pourboires remis directement au salarié sans transiter par l'employeur :

- L'employeur n'a généralement pas connaissance de ces montants
- Aucune obligation de les faire figurer sur la fiche de paie
- **Responsabilité déclarative** exclusive du salarié auprès de l'ACD

Documentation et traçabilité

Les employeurs qui centralisent des pourboires doivent être en mesure de justifier :

- Les montants collectés
- Les modalités de répartition entre salariés
- Le reversement effectif aux bénéficiaires

Pratiques et recommandations

Pour les employeurs du secteur Horeca

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

- **Informer les salariés** de leur obligation fiscale de déclarer tous les pourboires perçus, qu'ils transitent ou non par l'employeur
- **Mettre en place un système clair** de collecte et de répartition des pourboires lorsque l'établissement centralise ces montants
- **Tenir une comptabilité séparée** des pourboires pour faciliter la traçabilité et les contrôles
- **Consulter l'ACD** en cas de doute sur les modalités d'application spécifiques à votre situation
- **Former le personnel** aux obligations déclaratives pour éviter tout risque de redressement fiscal

Pour les salariés

- **Tenir un registre personnel** des pourboires perçus tout au long de l'année (cahier, application mobile, etc.)
- **Conserver les justificatifs** lorsque les pourboires figurent sur la fiche de paie
- **Déclarer l'intégralité** des pourboires dans la déclaration fiscale annuelle, sans omission
- **Anticiper la charge fiscale** : les pourboires augmentent le revenu imposable et peuvent modifier la tranche d'imposition

Distinction avec les systèmes voisins

Contrairement à certains pays voisins (France, Belgique), le Luxembourg ne dispose pas actuellement d'un régime d'exonération fiscale ou sociale spécifique pour les pourboires. Les professionnels RH ne doivent donc pas transposer automatiquement les pratiques d'autres juridictions.

Cadre juridique

Législation fiscale

- **Loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu (L.I.R.)** : définit les revenus imposables incluant les gratifications et pourboires
- **Administration des Contributions Directes (ACD)** : autorité compétente pour l'interprétation et l'application de la législation fiscale

Législation sociale

- **Code du travail luxembourgeois** : définit les obligations en matière de rémunération
- **Centre Commun de la Sécurité Sociale (CCSS)** : institution responsable de la perception des cotisations sociales sur l'ensemble de la rémunération, incluant les pourboires centralisés par l'employeur

Déclarations et formalités

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

- **Déclaration mensuelle des salaires** au CCSS : doit inclure tous les éléments de rémunération versés par l'employeur
- **Extraits de compte salaire et pension** : transmission annuelle à l'ACD avant le 1er mars de l'année suivant l'année fiscale
- **Déclaration annuelle d'impôt sur le revenu (formulaire 100)** : obligation du salarié de déclarer l'ensemble de ses revenus, incluant les pourboires

Limitation des sources réglementaires disponibles

Cette fiche a été élaborée sur la base des informations publiques disponibles. La réglementation luxembourgeoise spécifique au traitement des pourboires dans le secteur Horeca reste peu développée dans les textes officiels accessibles publiquement.

Recommandation forte : Il est vivement conseillé aux employeurs et aux professionnels RH de contacter directement :

- **L'Administration des Contributions Directes (ACD)**
  - Site web : impotsdirects.public.lu
  - Helpline : (+352) 247-53000 (lundi-vendredi, 07h45-17h00)
- **Le Centre Commun de la Sécurité Sociale (CCSS)**
  - Pour toute question relative aux cotisations sociales sur les pourboires

Des clarifications supplémentaires peuvent être nécessaires concernant :

- Les seuils éventuels d'exonération ou de régimes particuliers
- Les modalités précises de déclaration selon les différents modes de perception
- Les obligations documentaires spécifiques au secteur Horeca

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.