

L'employeur HORECA peut-il s'approprier les pourboires des salariés ?

Réponse courte

Dans le secteur HORECA, l'employeur **ne peut pas s'approprier** les pourboires reçus directement par les salariés. Les pourboires remis **en mains propres** par le client au salarié lui appartiennent de plein droit — ce qui ne diffère pas du droit commun, car aucune disposition du Code du travail n'autorise l'employeur à confisquer les gratifications remises personnellement par des tiers.

Toutefois, le traitement fiscal et social des pourboires varie selon qu'ils sont **déclarés ou non**, versés en espèces ou ajoutés à la note. Les pourboires inclus dans la **note de service** et collectés par l'employeur peuvent faire l'objet d'une répartition organisée, mais l'employeur ne peut pas les retenir pour son propre compte.

Définition

Le **pourboire** est une gratification volontaire versée par le client au salarié en reconnaissance de la qualité du service. En HORECA, le pourboire est une pratique courante, remis en espèces directement au serveur ou ajouté à l'addition (paiement par carte).

Le droit luxembourgeois ne régleme nte pas spécifiquement les pourboires dans le Code du travail, mais le principe est clair : la gratification remise personnellement au salarié lui revient. Le partage des pourboires peut être organisé via un tronc commun. L'employeur qui confisquerait les pourboires commettrait une atteinte au droit de propriété du salarié.

Conditions d'exercice

Le régime des pourboires en HORECA dépend du mode de perception.

Situation	Détail
Pourboire en espèces	Remis directement au salarié, lui appartient intégralement
Pourboire par carte	Ajouté à l'addition, collecté par l'employeur, doit être reversé
Appropriation interdite	L'employeur ne peut pas confisquer ni retenir les pourboires
Répartition organisée	Un système de partage (tronc commun) est possible avec l'accord des salariés
Salaire distinct	Le pourboire ne se substitue pas au salaire (SSM dû intégralement)
Fiscalité	Les pourboires constituent un revenu imposable pour le salarié
Cotisations	Les pourboires réguliers peuvent être soumis à cotisations sociales

Modalités pratiques

La gestion des pourboires en HORECA nécessite un cadre transparent.

Étape	Détail
Politique claire	Définir et communiquer la politique de gestion des pourboires
Pourboires par carte	Mettre en place un système de reversement transparent
Tronc commun	Si un tronc est institué, définir les règles de répartition avec le personnel
Non-substitution	S'assurer que le SSM est versé indépendamment des pourboires
Déclaration fiscale	Informar les salariés de l'obligation de déclarer les pourboires
Documentation	Consigner les montants collectés et reversés pour la traçabilité

Pratiques et recommandations

Respecter le principe fondamental que les pourboires remis par le client au salarié lui appartiennent : toute appropriation par l'employeur est illicite et peut donner lieu à une action en restitution.

Organiser un système transparent de reversement des pourboires perçus par carte bancaire, en reversant l'intégralité au personnel de service dans un délai raisonnable.

Définir clairement les règles de répartition si un système de tronc commun est mis en place, en associant les salariés à la définition des clés de répartition (salle, cuisine, bar).

Distinguer le salaire contractuel (au moins le SSM) et les pourboires, qui ne peuvent en aucun cas être déduits du salaire ou considérés comme une composante du SSM.

Informer les salariés que les pourboires constituent un revenu imposable et qu'ils doivent être déclarés à l'administration fiscale.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.222-4</u> du Code du travail	Composition du salaire
Art. <u>L.222-7</u> du Code du travail	Protection du SSM (pas de substitution)
Art. <u>L.222-9</u> du Code du travail	Salaire social minimum
Art. <u>L.121-4</u> du Code du travail	Contenu du contrat de travail (rémunération)
Art. <u>L.212-1</u> du Code du travail	Champ d'application des règles HORECA

Les pourboires en HORECA constituent une source de revenus significative pour les salariés de service. L'employeur qui s'en approprierait s'expose à des actions en restitution et à des sanctions. La transparence dans la gestion des pourboires par carte est essentielle pour préserver la confiance du personnel.

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.