

Les pourboires peuvent-ils remplacer une partie du salaire en HORECA ?

Réponse courte

Non. Les pourboires ne peuvent pas remplacer une partie du salaire contractuel en HORECA au Luxembourg. Le **salaire social minimum (SSM)** doit être versé intégralement par l'employeur, indépendamment des pourboires perçus par le salarié (art. [L.222-9](#)).

Les pourboires constituent un revenu supplémentaire laissé à la discrétion du client — ils ne font pas partie de la rémunération contractuelle et ne peuvent ni réduire ni compléter le salaire dû par l'employeur. Cette règle est identique au droit commun et ne fait l'objet d'aucune dérogation HORECA.

Définition

Le **pourboire** est une gratification volontaire versée par le client directement au salarié ou mise en commun dans un « tronc ». En droit luxembourgeois, le pourboire n'est pas considéré comme un élément du salaire au sens de l'article [L.222-9](#) du Code du travail.

Il ne peut donc être pris en compte pour atteindre le SSM, contrairement à certains systèmes juridiques étrangers. L'employeur reste tenu de verser l'intégralité du salaire convenu, quels que soient les pourboires perçus.

Questions fréquentes

Comment l'ITM contrôle-t-elle le respect du SSM en HORECA ?

L'ITM vérifie que le SSM est respecté hors pourboires lors de ses contrôles. L'employeur doit pouvoir démontrer que le salaire versé sur le bulletin de paie atteint au moins le SSM, indépendamment des gratifications client perçues par le salarié de service.

L'employeur HORECA peut-il déduire les pourboires du salaire dû ?

Non, l'employeur ne peut en aucun cas déduire les pourboires du salaire dû. Toute pratique consistant à compléter un salaire inférieur au SSM par les pourboires est illégale et expose l'employeur à des sanctions pour non-respect du salaire minimum légal.

Le pourboire est-il considéré comme un élément du salaire au Luxembourg ?

Non, le pourboire n'est pas considéré comme un élément du salaire au sens de l'article [L.222-9](#) du Code du travail. Il ne peut donc pas être pris en compte pour atteindre le SSM, contrairement à certains systèmes juridiques étrangers anglo-saxons par exemple.

Les pourboires apparaissent-ils sur le bulletin de paie HORECA ?

Le salaire brut doit apparaître sur le bulletin de paie indépendamment des pourboires. Les pourboires ne sont mentionnés que s'ils sont redistribués par l'employeur via un tronc commun. Le salaire reste distinct des gratifications volontaires des clients.

Les pourboires peuvent-ils remplacer une partie du salaire en HORECA ?

Non, les pourboires ne peuvent pas remplacer une partie du salaire contractuel. Le SSM doit être versé intégralement par l'employeur, indépendamment des pourboires perçus, selon l'article [L.222-9](#) du Code du travail. Cette règle est sans dérogation HORECA.

Les pourboires sont-ils pris en compte pour les indemnités de licenciement ?

Non, les pourboires ne sont pas pris en compte pour le calcul des indemnités de licenciement, contrairement au salaire contractuel. Les indemnités sont calculées sur le seul salaire versé par l'employeur, le pourboire étant exclu de cette base de calcul.

Conditions d'exercice

La distinction entre salaire et pourboire est nette en droit luxembourgeois.

Élément	Salaire	Pourboire
Obligation	Dû par l'employeur	Volontaire du client
Montant	Fixé au contrat, minimum = SSM	Variable, imprévisible
Inclusion dans le SSM	Oui — le SSM est un salaire	Non — exclu du calcul du SSM
Fiche de paie	Obligatoire	Non mentionné (sauf si redistribué par l'employeur)
Cotisations sociales	Oui	En principe oui si déclarés
Protection en cas de maladie	Maintien du salaire	Pas de maintien
Licenciement	Indemnités calculées sur le salaire	Pourboires non pris en compte

Modalités pratiques

L'employeur HORECA doit clairement séparer le salaire des pourboires dans sa gestion de la paie.

Point pratique	Détail
Bulletin de paie	Le salaire brut doit apparaître indépendamment des pourboires
Contrat de travail	Le salaire convenu ne peut pas mentionner les pourboires comme composante
SSM	Le SSM doit être atteint par le seul salaire versé par l'employeur
Tronc commun	Si les pourboires sont mis en commun, leur répartition doit être transparente
Contrôle ITM	L'ITM vérifie que le SSM est respecté hors pourboires

Pratiques et recommandations

Verser l'intégralité du SSM (ou du salaire convenu) sans déduction liée aux pourboires, car toute pratique consistant à compléter un salaire inférieur au SSM par les pourboires est illégale.

Informer les salariés que les pourboires constituent un revenu supplémentaire distinct du salaire, afin d'éviter toute confusion lors de l'embauche.

Organiser la répartition des pourboires de manière transparente lorsqu'un système de tronc commun existe, en définissant les règles dans le règlement intérieur.

Déclarer les pourboires perçus conformément aux obligations fiscales et de sécurité sociale applicables.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.222-9</u> du Code du travail	Salaire social minimum — définition et montant
Art. <u>L.121-4</u> du Code du travail	Mentions obligatoires du contrat de travail (dont la rémunération)
Art. <u>L.212-1</u> du Code du travail	Champ d'application du régime spécifique HORECA

Aucune disposition du Code du travail ne permet d'inclure les pourboires dans le calcul du SSM au Luxembourg. L'employeur qui réduit le salaire en comptant sur les pourboires s'expose à des sanctions pour non-respect du SSM. Cette règle s'applique identiquement en HORECA et dans tout autre secteur.

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.