

Les pourboires par carte bancaire appartiennent-ils au salarié HORECA ?

Réponse courte

Les pourboires par carte bancaire **appartiennent au salarié** si le système de paiement et l'organisation interne de l'entreprise le prévoient. Contrairement au pourboire en espèces remis directement en main propre, le pourboire par carte bancaire transite par le compte de l'employeur, ce qui crée une obligation de **versement** au salarié concerné ou au tronc commun.

Le Code du travail ne réglemente pas spécifiquement les pourboires, mais le principe de propriété du salarié sur la gratification du client s'applique. L'employeur ne peut pas conserver les pourboires laissés par carte bancaire à son profit.

Définition

Le **pourboire par carte bancaire** est la gratification volontaire laissée par le client lors d'un paiement par carte, sous forme d'un montant supérieur à l'addition.

Ce montant est encaissé par l'employeur via le terminal de paiement puis doit être reversé au salarié bénéficiaire ou réparti selon les règles du tronc commun de l'établissement. L'absence de réglementation spécifique dans le Code du travail luxembourgeois n'autorise pas l'employeur à s'approprier ces sommes.

Questions fréquentes

Comment configurer la caisse HORECA pour les pourboires CB ?

Le système de caisse doit être configuré pour distinguer automatiquement l'addition du pourboire dans le terminal de paiement. La traçabilité est essentielle pour garantir le versement intégral. Un registre des pourboires CB encaissés par service complète cette organisation transparente.

Dans quel délai reverser les pourboires CB au salarié HORECA ?

Les pourboires CB doivent être reversés dans un délai court (hebdomadaire ou mensuel) pour maintenir la confiance des salariés. Aucun délai légal n'est fixé, mais le principe de bonne foi contractuelle impose un versement régulier et prévisible des montants encaissés.

Faut-il formaliser les règles de répartition des pourboires CB ?

Oui, les règles de répartition (individuel ou tronc commun) doivent être définies par écrit dans le règlement intérieur ou un accord d'entreprise. Cette formalisation évite les conflits et garantit la transparence du système pour tous les salariés HORECA concernés.

L'employeur HORECA peut-il déduire les frais bancaires du pourboire ?

Non, l'employeur ne peut pas déduire les frais de transaction bancaire du pourboire. Le montant intégral de la gratification doit être reversé au salarié, car le principe de propriété du salarié sur le pourboire client interdit toute retenue à charge de l'employeur.

Les pourboires CB sont-ils imposables pour le salarié HORECA ?

Oui, les pourboires CB constituent un revenu imposable que le salarié doit déclarer. L'employeur doit informer les salariés de leurs obligations déclaratives. Les pourboires réguliers peuvent aussi être soumis à cotisations sociales selon leur caractère permanent et systématique.

Les pourboires par carte bancaire appartiennent-ils au salarié HORECA ?

Oui, les pourboires par carte bancaire appartiennent au salarié, même s'ils transitent par le compte de l'employeur via le terminal de paiement. L'employeur a une obligation de reversement intégral au salarié bénéficiaire ou au tronc commun selon les règles internes.

Conditions d'exercice

Les pourboires par carte bancaire en HORECA doivent être reversés au salarié selon des modalités transparentes.

Élément	Règle
Propriété	Le pourboire appartient au salarié, pas à l'employeur
Transit	Le montant transite par le compte de l'employeur (carte bancaire)
Reversement	L'employeur doit reverser le pourboire au salarié ou au tronc
Tronc commun	Si un système de tronc existe, répartition selon les règles internes
Frais bancaires	L'employeur ne peut pas déduire les frais de transaction du pourboire
Traçabilité	Les pourboires CB sont traçables via les relevés de carte
Déclaration	Les pourboires sont en principe soumis à l'impôt et aux cotisations

Modalités pratiques

La gestion des pourboires par carte bancaire nécessite une organisation interne claire.

Point pratique	Détail
Système de caisse	Configurer le terminal pour distinguer l'addition du pourboire
Registre	Tenir un registre des pourboires CB encaissés par service
Reversement	Verser les pourboires au salarié ou au tronc dans un délai raisonnable
Règles de répartition	Définir les règles du tronc dans le règlement intérieur
Transparence	Permettre aux salariés de vérifier les montants encaissés
Bulletin de paie	Mentionner les pourboires reversés si intégrés au circuit de paie

Pratiques et recommandations

Configurer le système de caisse pour isoler automatiquement les pourboires des additions, car la traçabilité est essentielle pour garantir le reversement intégral au salarié.

Définir par écrit les règles de répartition des pourboires (individuel ou tronc commun) dans le règlement intérieur ou un accord d'entreprise pour éviter les conflits.

Reverser les pourboires CB dans un délai court (hebdomadaire ou mensuel) pour maintenir la confiance des salariés.

Inform les salariés de leurs obligations déclaratives concernant les pourboires perçus, car ils constituent un revenu imposable.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.222-9</u> du Code du travail	Salaire social minimum — les pourboires sont distincts du salaire
Art. <u>L.121-4</u> du Code du travail	Contrat de travail — obligations réciproques
Art. <u>L.212-1</u> du Code du travail	Champ d'application du régime spécifique HORECA

Le Code du travail ne réglemente pas les pourboires de manière spécifique. L'employeur qui encaisse des pourboires par carte bancaire doit les reverser au salarié. La rétention de pourboires par l'employeur est contraire au principe de propriété du salarié sur la gratification du client.

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.