

Les pourboires comptent-ils pour le calcul du salaire minimum en HORECA ?

Réponse courte

Non. Les pourboires sont **exclus du calcul du salaire social minimum (SSM)** au Luxembourg. L'employeur doit verser l'intégralité du SSM en salaire, indépendamment des pourboires perçus par le salarié.

L'article [L.222-9](#) du Code du travail fixe le SSM comme un montant de rémunération dû par l'employeur — les gratifications volontaires des clients n'entrent pas dans ce calcul. Cette exclusion s'applique de manière identique dans tous les secteurs, y compris en HORECA où les pourboires peuvent représenter un complément de revenus significatif.

Définition

Le **salaire social minimum (SSM)** est le montant minimal de rémunération que l'employeur est tenu de verser au salarié, fixé par l'article [L.222-9](#) du Code du travail.

Le pourboire, en tant que gratification volontaire du client, est par nature **aléatoire et extérieur** à la relation contractuelle entre l'employeur et le salarié. Il ne constitue pas un élément de la rémunération au sens du Code du travail et ne peut donc pas être comptabilisé pour atteindre le SSM.

Questions fréquentes

Comment l'indexation s'applique-t-elle au SSM HORECA ?

Le SSM est indexé sur le coût de la vie selon l'article [L.222-2](#) du Code du travail. L'employeur doit ajuster le salaire contractuel à chaque tranche indiciaire sans compter les pourboires. Cette indexation s'applique uniformément à tous les secteurs économiques luxembourgeois.

L'ITM contrôle-t-elle l'inclusion des pourboires dans le SSM ?

Oui, l'ITM vérifie le respect du SSM sur le seul salaire contractuel hors pourboires. Tout employeur qui utilise les pourboires pour atteindre artificiellement le minimum légal est sanctionné. Le SSM doit être visible dans le salaire brut sur la fiche de paie.

Les pourboires comptent-ils pour le calcul du salaire minimum en HORECA ?

Non, les pourboires sont exclus du calcul du salaire social minimum (SSM) au Luxembourg. L'employeur doit verser l'intégralité du SSM en salaire selon l'article [L.222-9](#), indépendamment des pourboires perçus par le salarié de service.

Pourquoi les pourboires sont-ils exclus du calcul du SSM au Luxembourg ?

Le pourboire est par nature aléatoire et extérieur à la relation contractuelle entre l'employeur et le salarié. En tant que gratification volontaire du client, il ne constitue pas un élément de la rémunération au sens du Code du travail luxembourgeois.

Que dire à un candidat HORECA sur le SSM et les pourboires ?

L'employeur doit informer le candidat que le salaire annoncé correspond au SSM ou au salaire contractuel, distinct des pourboires qui constituent un revenu supplémentaire aléatoire. Présenter les pourboires comme un complément atteignant le SSM est illégal et trompeur.

Quels éléments comptent pour atteindre le SSM en HORECA ?

Le salaire de base, les primes contractuelles fixes et les heures supplémentaires majorées comptent pour le SSM. Les avantages en nature peuvent compter pour la part au-delà du SSM en espèces. Les pourboires, gratifications et tronc commun sont exclus de ce calcul.

Conditions d'exercice

La distinction entre le SSM et les pourboires est absolue en droit luxembourgeois.

Élément	Pris en compte pour le SSM
Salaire de base	Oui
Primes contractuelles fixes	Oui
Heures supplémentaires majorées	Oui
Avantages en nature (repas, logement)	Oui, pour la partie au-delà du SSM en espèces
Pourboires en espèces	Non
Pourboires par carte bancaire	Non
Tronc commun	Non
Gratifications clients	Non

Modalités pratiques

L'employeur HORECA doit s'assurer que le SSM est atteint par le seul salaire versé.

Point pratique	Détail
Calcul du SSM	Vérifier que le salaire contractuel atteint le SSM hors pourboires
Fiche de paie	Le SSM doit être visible dans le salaire brut, sans inclusion de pourboires
Embauche	Ne jamais présenter les pourboires comme un complément atteignant le SSM
Contrôle ITM	L'ITM vérifie le respect du SSM sur le seul salaire contractuel
Indexation	Le SSM est indexé — l'employeur doit ajuster le salaire sans compter les pourboires

Pratiques et recommandations

Verser un salaire contractuel au moins égal au SSM sans compter les pourboires, car l'ITM sanctionne tout employeur qui utilise les pourboires pour atteindre artificiellement le minimum légal.

Informer les candidats à l'embauche que le salaire annoncé correspond au SSM ou au salaire contractuel, distinct des pourboires qui constituent un revenu supplémentaire aléatoire.

Distinguer clairement dans la gestion de la paie le salaire dû par l'employeur et les pourboires perçus par le salarié.

Surveiller les adaptations du SSM (indexation, relèvement) pour ajuster le salaire contractuel en conséquence.

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

Les pourboires ne comptent jamais pour le calcul du SSM au Luxembourg. L'employeur HORECA doit verser l'intégralité du minimum légal en salaire. La pratique consistant à annoncer un salaire inférieur au SSM « compensé par les pourboires » est illégale.

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.