

## COMMENT RÉPARTIR LES POURBOIRES

La pratique du petit tronc appelé aussi dans la profession pourboire n'est pas réglementée par la loi mais par des pratiques internes à l'entreprise.

Il y a une confusion entre cette pratique et la rémunération au pourcentage service qui, elle, est réglementée par la **loi Godart du 19 juillet 1933** qui pose en principe que les sommes collectées doivent être intégralement reversées au personnel en contact avec la clientèle.

Cette confusion vient du fait que la loi parle de pourboire pour la rémunération au pourcentage service alors que dans la pratique, le terme de pourboire est utilisé pour désigner la libéralité laissée par le client.

**Pour le petit tronc, chaque entreprise met en place son propre système.** En pratique, on constate qu'il y a 3 façons de répartir ce petit tronc.

### Méthode 1

Chaque employé ramasse et conserve les sommes laissées sur les tables qu'il a servies. Dans ce cas de figure, le personnel de cuisine ne perçoit pas ces pourboires.

### Méthode 2

**Les sommes sont collectées et mises en commun dans un pot, que les salariés se partagent à parts égales à la fin du service, de la journée ou de la semaine.**

Dans cette hypothèse, il peut y avoir deux cas de figure :

- la répartition du pot se fait entre tous les salariés de l'entreprise, qu'ils soient en salle ou en cuisine, ou bien
- elle se fait uniquement entre le personnel de salle.

### Méthode 3

**Elle est inspirée de la rémunération au pourcentage service.** Dans ce système, les pourboires sont mis en commun dans un pot, mais redistribués selon un barème par point. Le nombre de points sera accordé selon la qualification de chacun.

Par exemple :

- un responsable de salle aura 4 points,
- le chef de rang 3 points, le serveur
- 2 points et le commis de salle 1 point.

la loi Godart - votée le 19 juillet 1933 Cette loi est désormais codifiée aux articles L.3244-1 à L. 3244-2, chapitre IV : pourboires, ainsi qu'aux articles R.3244-1 et R.3244-2.

Quant aux modalités pratiques, la loi Godart, très succincte, ne précise que trois points :

- les sommes collectées doivent être intégralement reversées au personnel en contact avec la clientèle,
- l'employeur est tenu de justifier l'encaissement et la distribution des sommes correspondantes.

### Informez la clientèle

Les exploitants des débits de boissons doivent préciser sur leurs cartes et sur les notes remises à la clientèle **la mention «service compris», quand ils payent leur personnel au pourcentage service.**

**Cette obligation résulte d'un arrêté du 27 mars 1987, relatif à l'information du consommateur sur les prix**, qui prévoit que «dans les établissements où il est perçu un service, le prix affiché s'entend, au sens du présent arrêté, taxes et service compris».

Les documents affichés ou mis à la disposition de la clientèle doivent comporter la mention **«Prix service compris»**, suivie de l'indication, entre parenthèses, du taux pratiqué pour la rémunération de ce service.

La mention «prix service compris» avec le taux pratiqué, est obligatoire uniquement **si le professionnel rémunère ses employés au pourcentage service, c'est-à-dire qu'ils perçoivent un pourcentage du chiffre d'affaires de l'établissement.**

**Exemple : prix service compris : 15 %.**

## COMMENT RÉPARTIR LES POURBOIRES

**Cette mention doit obligatoirement figurer sur tous les documents affichés à la vue ou mis à la disposition de la clientèle** (cartes, menus, affichage extérieur des prix) mais aussi sur les notes.

**Le non respect de cette obligation est passible d'une amende de 1 500 € (art. R.113-1 du code de la consommation).**

Lorsque l'établissement mentionne des «**prix nets**», cela veut dire que **le personnel est entièrement rémunéré par l'employeur sur la base d'un salaire fixe.**

Le taux est librement choisi au préalable par le chef d'entreprise. Il peut être de 15 %, 12 %, 10 %... tout comme la base de ce service.

- **Soit le service est calculé en appliquant le pourcentage au montant TTC hors service** (la méthode la plus ancienne).
- **Soit il est calculé en appliquant le pourcentage au montant HT et hors service** (méthode apparue dans les années 1970).

Cependant, l'employeur qui décide de changer de méthode de calcul du service (passer d'un montant TTC à un montant HT) l'employeur doit en informer son personnel mais également obtenir son accord.

**Il s'agit d'une modification d'un élément essentiel du contrat de travail qui ne peut être imposé unilatéralement au salarié. La solution est la même en cas de changement de taux.**

### Les salariés bénéficiaires

La loi Godart reste silencieuse quant aux qualifications pouvant être rémunérées au pourcentage service. Elle se contente d'indiquer qu'il s'agit des salariés «en contact avec la clientèle» et laisse le soin aux partenaires sociaux et aux gouvernements de déterminer les ayants droit. Cependant ces textes datent du 4 juin 1936 et du 11 décembre 1946. Les tribunaux ont donc été amenés au fil des décisions à préciser les catégories de per-

sonnes en contact avec la clientèle, en tenant compte des évolutions de la profession.

Ainsi, peuvent être rémunérés au pourcentage le directeur de salle ou d'établissement en contact avec le client, le gérant appointé... En revanche, le personnel administratif, le stagiaire d'école ou encore les mandataires sociaux, ne peuvent pas l'être.

### Répartition de la masse

Aux termes de l'article R.3244-1 du code du travail, l'employeur est tenu de justifier de l'encaissement et de la remise à son personnel des pourboires.

**Il faut calculer la masse à répartir** en prenant la recette du mois et en appliquant le pourcentage utilisé par l'entreprise et en appliquant les critères de répartition.

Deux techniques peuvent être appliquées pour la répartition individuelle :

### le pourcentage et le point

- une quote-part de 10 % dans les restaurants, cafés bars, disco.... est laissée à la discrétion de l'employeur, qui peut ainsi récompenser tel salarié ou compléter une part de pourboire insuffisante (pour atteindre le smic HCR ou le salaire conventionnel ou contractuel).
- Le reste est réparti à parts égales entre les divers employés en respectant les règles suivantes :

### Restaurant

- un groom ne peut dépasser 30 % de la part d'un employé de hall ; les commis de salle et sommeliers ne peuvent dépasser 50 % de la part d'un chef de rang.
- les débits de boissons à consommer sur place, la répartition se fait à parts égales entre les employés.

Le point est la technique la plus couramment appliquée. Elle consiste à affecter à chaque salarié un nombre de points qui

## COMMENT RÉPARTIR LES POURBOIRES

tient compte de sa qualification et de sa hiérarchie.

### Par exemple

- un maître d'hôtel aura 10 points
- deux chefs de rang auront 5 points chacun et
- quatre serveurs auront 2,5 points, soit un total de 30 points. Pour trouver la valeur du point,

il faut diviser la masse par le total des points (soit 30), ce qui donne la valeur unitaire du point, qu'il faut multiplier ensuite par les valeurs affectées à chacun.

**Quel que soit le système utilisé, la part revenant à chaque salarié doit être au moins égale au smic HCR, ou bien au salaire minimum conventionnel ou contractuel.**

Dans ce dernier cas, la grande majorité des contrats de travail font référence au salaire conventionnel, c'est-à-dire à la grille salariale prévue par la convention collective.

- le service n'est pas compris dans le prix de la prestation, le pourboire venant alors rémunérer ce service devient taxable à la TVA et aux cotisations sociales.
- lorsque le prix du service est compris dans la prestation et que le pourboire est modique par rapport au prix de la prestation et si le versement est l'unique volonté du client en témoignage de leur satisfaction ce n'est pas inclus dans le chiffre d'affaire taxable.

Si le pourboire vient uniquement au profit du salarié qui est en contact avec la clientèle, et si récolté par l'employeur et reverser à l'ensemble du personnel -

- **dans cette hypothèse ceci devient un élément constitutif de la prestation, par conséquent soumis à l'assiette de la TVA et des cotisations sociales .**

### Pourboires : Imposition du service à la TVA

Les termes de « pourboires » ou de « service » sont utilisés indifféremment pour désigner le même type de majoration du prix de la prestation.

90

En application des dispositions des articles 266-1-a du CGI et 267-I du CGI, la base d'imposition à la TVA est constituée pour les prestations de services, par le prix total payé par le client en contrepartie des services qui lui sont rendus. Ces prix s'entendent tous frais, taxes et prélèvements de toute nature compris à l'exclusion de la TVA elle-même.

La base d'imposition à la TVA englobe donc tous les compléments de prix que l'acquéreur acquitte à des titres divers, y compris les frais qu'il règle à d'autres personnes que le prestataire lui-même, dès lors qu'ils se rattachent, en fait, au contrat conclu avec ce dernier.

100

Conformément à la jurisprudence de la Cour de Justice des Communautés européennes (arrêt du 29/03/01 aff 404/99), toutes les majorations de prix réclamées au titre du service à la clientèle des entreprises commerciales (exemples : restaurants, cafés, brasseries, bars, discothèques etc... qu'elles soient centralisées par l'employeur ou perçues directement auprès de la clientèle par les employés au titre du « service » doivent être comprises dans la base d'imposition à la TVA de l'entreprise prestataire.

Les sommes perçues au titre du service également qualifiées de « **pourboires obligatoires** » sont soumises aux mêmes règles de TVA que les prestations de services auxquelles elles se rapportent.

En effet, un chef d'entreprise est tenu de rémunérer le personnel qui travaille sous sa dépendance et pour son compte.

Le système du pourboire s'analyse, dès lors, comme un moyen pour l'employeur de réduire ses frais d'exploitation en faisant supporter par ses clients la charge d'une dette qui lui incombe

## COMMENT RÉPARTIR LES POURBOIRES

en propre au regard de la législation sociale. Il convient donc de considérer que les pourboires transitent dans la comptabilité de l'exploitant, même si ce dernier ne les encaisse pas effectivement et qu'il lui appartient d'évaluer, sous sa responsabilité, et sous réserve des droits de contrôle du service des impôts, le montant des pourboires perçus par les membres de son personnel et de le faire figurer dans ses écritures comptables.

110

Pour les établissements où les pourboires sont incorporés dans les prix réclamés aux consommateurs ou leur sont facturés à part, la base d'imposition à la TVA est évidemment constituée par la recette totale, à l'exclusion de la taxe elle-même, mais y compris le montant du service.

Lorsque le pourboire est laissé à l'appréciation de la clientèle, le pourcentage de majoration des recettes au titre du service peut varier de 10 à 15 % selon les établissements ; il doit donc donner lieu à une appréciation cas par cas.

Le Conseil d'État a jugé que lorsqu'un prestataire de services exploite un établissement où est en usage la pratique selon laquelle le « service » n'est pas compris dans les factures établies par l'entreprise mais est versé directement « sous le nom de pourboire » par chaque client au personnel qui le sert, le montant de ce pourboire constitue, pour les clients, une somme supplémentaire déboursée en contrepartie de la prestation de services qu'ils reçoivent et, pour l'entreprise, une ressource qui s'ajoute aux sommes facturées et au moyen de laquelle sont payés, en tout ou partie les salaires dus au personnel (CE 30/01/1976 n° 97401, SA « les deux hémisphères »).

120

Il convient de faire application des principes énoncés même dans les cas, où le montant des pourboires étant suffisant pour assurer la rémunération des employés, le chef d'entreprise est amené à le compléter par des prélèvements opérés sur sa recette hors « service ».

130

*Par contre, ne sont pas à comprendre dans le chiffre d'affaires taxable les sommes (simples gratifications ou « super pourboires ») que les clients versent spontanément en témoignage de leur satisfaction, aux employés d'une entreprise où le « service » est déjà incorporé dans les prix facturés à condition que ces sommes, d'un montant d'ailleurs extrêmement variable et généralement modique par rapport au prix de la prestation principale, ne jouent absolument pas le rôle de salaire ou de complément de salaire au regard de la législation du travail et de la sécurité sociale.*

Au soutien de leur demande de rappel de salaires outre les congés payés afférents, les intéressés ont invoqué les dispositions de l'article L3244-1 du Code du travail qui prévoit que :

« Dans tous les établissements commerciaux où existe la pratique du pourboire, toutes les perceptions faites « pour le service » par l'employeur sous forme de pourcentage obligatoirement ajouté aux notes des clients ou autrement, ainsi que toutes sommes remises volontairement par les clients pour le service entre les mains de l'employeur, ou centralisées par lui, sont intégralement versées au personnel en contact avec la clientèle et à qui celle-ci avait coutume de les remettre directement. »

***Ce texte impose donc à l'employeur de reverser intégralement le pourcentage de service aux salariés en contact avec la clientèle ; les sommes en cause devant impérativement s'ajouter au salaire fixe, sauf dans le cas où un salaire minimum a été garanti par l'employeur ; ce qui, incontestablement, n'était pas le cas en l'espèce.***

Dans le respect du Droit, il convient de s'attacher à la rédaction du contrat de travail qui est la loi des parties et qui, en l'espèce prévoyait expressément que le salarié devait « percevoir un salaire de base mensuel, auquel s'ajouteraient les indemnités conventionnelles de nourriture et les indemnités transport ainsi que la répartition éventuelle du service 15% aux ayants-droit

## COMMENT RÉPARTIR LES POURBOIRES

L'employeur doit justifier de l'encaissement et de la remise des sommes perçues au titre des pourboires.

**La Cour de cassation impose à l'employeur de :**

- Tenir une comptabilité pour justifier de la répartition des pourboires
- Fournir les éléments en vue d'une discussion contradictoire et de justifier du chiffre d'affaires réalisé [6].

Or la Société n'a produit que des tableaux faisant mention d'une base indéfinie sans aucune explication ou justification d'aucune sorte qui se trouve multipliée par un taux correspondant en fait, au nombre d'heures retenu au titre du mois en cause.

### La décision

Le Conseil de Prud'hommes de Paris par 7 jugements en date du 7 mai 2014 fait droit aux demandes des salariés : ils obtiennent chacun, sur ce seul chef de demandes, une indemnisation de plus de 80 000 € voire supérieure à 100 000 € ; ce qui représente plusieurs années de salaire.»

«Attendu que l'article L 3244-1 du Code du travail, issu de la loi GODART du 19 juillet 1933, dispose que dans les établissements commerciaux où existe la pratique du pourboire, toutes les perceptions faites « pour le service » par l'employeur sous forme de pourcentage ajouté aux notes des clients ou autrement, ainsi que toutes les sommes remises volontairement par les clients pour le service entre les mains de l'employeur, ou centralisées par lui, sont intégralement versées au personnel en contact avec la clientèle ;

Attendu qu'en application de ce texte, chaque personnel en contact avec la clientèle doit se voir reconnaître un certain nombre de points, ce nombre variant selon la fonction et le grade des salariés ; que la valeur de chaque point diffère également chaque jour selon le montant total des pourboires reçus ; que cette valeur est obtenue en divisant le montant total des pourboires par le nombre total de points des salariés concernés ; que la somme en résultant pour chaque salarié ne peut être inférieure au montant du SMIC, l'employeur devant le cas échéant verser la différence au salarié pour atteindre ce seuil minimal et légal de rémunération :

Attendu que le contrat de travail conclu le 1<sup>er</sup> novembre 2003 entre la SA HOTEL REGINA et M... énonçait, en son article 4 que ce dernier percevra « un salaire de base mensuel de 1242,58 € pour 39 heures hebdomadaires, auxquelles s'ajouteront les indemnités conventionnelles de nourriture et les indemnités de transport en vigueur pour la région parisienne, la répartition éventuelle du service 15% aux ayants droits selon les accords internes des 31 mars 1952 et février 1957 » ;

Attendu qu'il convient de constater que cette clause est particulièrement mal rédigée en ce qu'elle est source d'ambiguïté sur le mode précis retenu par la SA HOTEL REGINA pour la rémunération de son salarié et sur ses modalités ; qu'elle est malgré tout conforme aux dispositions de l'article 35 de la convention collective nationale des hôtels, cafés restaurants, applicable en l'espèce, qui prévoit notamment que la rémunération puisse être mixte, c'est-à-dire constituée par un fixe plus un pourcentage, mais aussi tout autre mode de rémunération fixe ou variable défini par le contrat de travail ;

Attendu que l'utilisation de l'adjectif « éventuelle » laisse supposer que le droit de M... à bénéficier de la répartition du service 15% était subordonné à l'existence, au sein de la SA HOTEL REGINA, d'une majoration de 15% des notes des clients au titre du service ;

Attendu qu'en l'occurrence il n'est pas contesté que cette majoration est appliquée par la SA HOTEL REGINA depuis un accord du 31 mars 1952 ; que dès lors que le service 15% existe au sein de l'établissement, devait obligatoirement en bénéficier par le truchement de la répartition ; qu'en effet dans l'article 4 litigieux, la mention de la répartition éventuelle du service 15% figure dans la liste des éléments qui « s'ajouteront » au « salaire de base mensuel de xx € » ; qu'aucune référence n'est faite à un système de compensation par rapport à un montant de salaire quelconque, ou salaire minimum, de sorte que les droits de M... s'appliquaient sur la totalité du service 15% à répartir, quel que soit par ailleurs son salaire de base y compris augmenté des indemnités prévues au contrat de travail ou conventionnellement ;

Attendu que l'article L 3244-2 du code du travail n'autorise l'employeur à ne pas verser l'intégralité du service que dans le cas où un salaire minimum a été garanti par ce même employeur ; que tel n'est pas le cas en l'espèce, la caractéristique qu'un montant de salaire serait un minimum ne se présument pas et devant être expressément mentionnée dans le contrat de travail ; que la SA HOTEL REGINA ne pouvait ainsi valablement répartir entre ses salariés les sommes perçues au titre du service 15% en déduisant, préalablement à ladite répartition, le montant du salaire brut, légal. »

En outre, l'employeur indélicat a été condamné au paiement de diverses sommes pour avoir procédé à des licenciements économiques injustifiés voire des licenciements nuls s'agissant des 2 salariés qui étaient alors en arrêt pour accident du travail.