

Dernière mise à jour le 29 septembre 2017

Remplacer le « service compris » par des pourboires ?

C'est en tout cas la récente proposition de l'UMIH, principal syndicat des restaurateurs qui souhaite en finir avec la pratique actuelle du « service compris ». Les salariés serveurs seraient ainsi rémunérés ...

Sommaire

- Pourboires= salaires ou libéralités
- Régime social des pourboires
- Cas particulier pourboires que l'employeur ne connaît pas
- La proposition de l'UMIH
- Références

C'est en tout cas la récente proposition de l'UMIH, principal syndicat des restaurateurs qui souhaite en finir avec la pratique actuelle du « service compris ».

Les salariés serveurs seraient ainsi rémunérés selon les pourboires récoltés.

L'occasion pour nous de rappeler les principes actuels des pourboires au niveau social et de préciser la proposition de l'UMIH.

Pourboires= salaires ou libéralités

Pourboires perçus par les salariés

Lorsque des salariés sont en contact avec la clientèle (dans des cafés, restaurants, salons de coiffure, spectacles, etc.), ils peuvent parfois recevoir des pourboires.

Ils peuvent alors constituer :

- Soit la seule rémunération à laquelle ils peuvent prétendre ;
- Soit un réel complément de salaire venant s'ajouter à la rémunération fixe de base.

Pourboires perçus par l'employeur

Le pourboire « supplémentaire », remis par le client en sus du pourboire déjà prévu actuellement (« service compris »), est de son côté considéré comme une libéralité.

Le Code du travail prévoit à ce sujet, que lorsque le pourboire est remis entre les mains de l'employeur, il doit faire l'objet d'un reversement intégral aux salariés en contact avec la clientèle.

Article L3244-1

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

Sauf dans le cas où un salaire minimum a été garanti par l'employeur, les pourboires précités s'ajoutent au salaire fixe.

En d'autres termes, les pourboires ne doivent pas alors avoir pour objet de se substituer au salaire fixe.

Article L3244-2

Les sommes mentionnées à l'article L. 3244-1 s'ajoutent au salaire fixe, sauf dans le cas où un salaire minimum a été garanti par l'employeur.

Précisons que l'employeur a l'obligation de justifier :

- De l'encaissement des pourboires ;
- De la remise aux salariés concernés.

Article R3244-1

Créé par Décret n°2008-244 du 7 mars 2008 - art. (V)

L'employeur justifie de l'encaissement et de la remise aux salariés des pourboires.

Ce sont les conventions collectives, ou à défaut les décrets, qui déterminent les catégories de salariés concernés par la répartition des pourboires.

Article R3244-2

Créé par Décret n°2008-244 du 7 mars 2008 - art. (V)

Les conventions collectives ou, à défaut, des décrets en Conseil d'Etat pris après consultation des organisations d'employeurs et de salariés intéressées, déterminent par profession ou par catégorie professionnelle, nationalement ou régionalement :

- 1° Les modes de justification à la charge de l'employeur ;
- 2° Les catégories de personnel qui prennent part à la répartition des pourboires ;
- 3° Les modalités de cette répartition.

Régime social des pourboires

Dans l'assiette de cotisations

Quel que soit le mode de perception (pourboire perçus directement ou par l'entremise d'un tiers), les pourboires sont considérés comme constituant des salaires soumis :

- Aux cotisations sociales, y compris CSG et CRDS ;
- Imposable au titre de l'impôt sur le revenu.

Article L242-1

Modifié par LOI n°2012-958 du 16 août 2012 - art. 30 (V)

Pour le calcul des cotisations des assurances sociales, des accidents du travail et des allocations familiales, sont considérées comme rémunérations toutes les sommes versées aux travailleurs en contrepartie ou à l'occasion du

travail, notamment les salaires ou gains, les indemnités de congés payés, le montant des retenues pour cotisations ouvrières, les indemnités, primes, gratifications et tous autres avantages en argent, les avantages en nature, ainsi que les sommes perçues directement ou par l'entremise d'un tiers à titre de pourboire.

Cas particulier pourboires que l'employeur ne connaît pas

Base cotisation forfaitaire

Lorsque le salarié perçoit directement les pourboires, et que l'employeur n'en connaît pas le montant, les cotisations sociales sont alors calculées sur une valeur forfaitaire.

Ainsi, pour le personnel HCR rémunéré au pourboire, les assiettes de cotisations pour 2012 sont fixées comme suit :

Assiette cotisations forfaitaires au 1 ^{er} janvier 2012			
Catégorie	1 ^{ère} catégorie	2 ^{ème} catégorie	3 ^{ème} catégorie
Mois (sur la base de 26 jours)	1.648 €	2.273 €	3.031 €
Journée (plus de 5 heures)	63 €	87 €	117 €
½ journée (5 heures ou moins) (sur la base de 26 jours)	32 €	44 €	58 €

- 1^{ère} catégorie : employés de lavabos, vestiaires, sommelier verseur, commis débarrasseur, commis de suite, commis de bar, hommes et femmes toutes mains (dans les établissements n'occupant pas plus de 2 salariés);
- 2^{ème} catégorie : groom, chasseur, portier, fille de salle, garçon de café, sommelier de salle, chef de rang;
- 3^{ème} catégorie : chef sommelier, maître d'hôtel, trancheur, barman, chef barman, chef de rang, garçon des restaurants de tourisme classés, par application de l'arrêté du 08/10/1965, en catégories quatre étoiles et quatre étoiles de luxe.

Les cotisations sont calculées aux taux de droit commun et les cotisations CSG et CRDS sont déterminées sur 100% de la base forfaitaire.

Les cotisations salariales sont reversées

Dans ce cas particulier, le salarié doit alors obligatoirement reverser à son employeur la part salariale des cotisations, sous peine de risquer la résiliation de son contrat de travail.

Article L241-7

Modifié par Loi n°88-16 du 5 janvier 1988 - art. 1 (V) JORF 6 janvier 1988

L'assuré est tenu de verser entre les mains de l'employeur sa contribution sur les sommes perçues par lui directement ou par l'entremise d'un tiers à titre de pourboires. Le non-versement de cette contribution est une cause de résiliation du contrat de travail.

La proposition de l'UMIH

Comme le confirme le site « Europe1.fr », le principal syndicat des restaurateurs, l'UMIH, souhaite en finir avec la pratique actuelle du « service compris ».

Les serveurs seraient alors rémunérés en fonction de leur service et des pourboires récoltés.

Certains avancent l'idée « d'améliorer le service », d'autres craignent « une baisse de leur rémunération ».

A terme, le service compris (par exemple de 15%) disparaîtrait de la note qui vous est remise au profit du pourboire que vous remettrez à la personne qui vient de vous servir votre café...

Extrait du site Europe1.fr

Le principal syndicat des restaurateurs, l'UMIH, veut introduire une révolution à l'heure de l'addition : en finir avec le service compris. Selon les informations d'Europe 1, l'UMIH souhaiterait que les serveurs soient rémunérés en fonction de leur service et donc des pourboires récoltés. Si les restaurateurs mettent en avant une manière d'améliorer le service, les serveurs redoutent une stagnation, voire une baisse, de leur rémunération. Quant aux consommateurs, ils redoutent de devoir payer encore un peu plus leurs repas.

Références

Par Europe1.fr Publié le 21 novembre 2012