

Extrait du
Bulletin Officiel des Finances Publiques-Archives-Impôts
DIRECTION GÉNÉRALE DES FINANCES PUBLIQUES

Identifiant juridique : 5L1422-01/06/1995

Date de publication : 01/06/1995

**SOUS-SECTION 2 EMPLOYEURS DE PERSONNEL RÉMUNÉRÉ
AU POURBOIRE**

Sommaire :

[SOUS-SECTION 2](#)

[Employeurs de personnel rémunéré au pourboire](#)

SOUS-SECTION 2

Employeurs de personnel rémunéré au pourboire

A. PRINCIPES GÉNÉRAUX

1Lorsqu'elle est exigible, la taxe sur les salaires, correspondant aux rémunérations de salariés payés au pourboire doit, en vertu de l'article [231-3-a](#) du CGI dont les dispositions sont précisées par l'article [52](#) de l'annexe III au même code, être calculée dans tous les cas d'après le chiffre du salaire minimum garanti ¹, et non d'après la rémunération réelle perçue par les intéressés.

Il n'y a pas lieu de distinguer :

- selon que le pourboire est porté sur la note du client ² ou remis directement par ce dernier au bénéficiaire ;
- selon que le pourboire constitue l'intégralité (ouvreuses) ou une partie (personnel des hôtels et restaurants) de la rémunération des bénéficiaires.

2Le salaire minimum garanti auquel il convient de se référer est, soit la rémunération minimum due aux salariés en vertu des dispositions des conventions collectives fixant les rapports entre ouvriers et patrons, soit, s'il y a lieu, la rémunération qui a été fixée par des accords particuliers.

À défaut de précisions sur ce point dans les accords tacites ou écrits intervenus, la taxe sur les salaires doit être calculée par référence au salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC). En effet, l'obligation de porter à ce salaire la rémunération perçue par un salarié est d'ordre public et elle s'impose à tous les employeurs quelle que soit la forme de la rémunération.

Lorsque des avantages en nature s'ajoutent au salaire minimum garanti en espèces, il convient, bien entendu, de tenir compte de ces avantages pour apprécier le montant des rémunérations imposables.

B. SOLUTIONS DIVERSES

1. Ouvriers coiffeurs.

3La règle prévue à l'article 52 de l'annexe III s'applique lorsque les ouvriers coiffeurs sont rémunérés, en fait, dans les conditions fixées par la convention collective nationale du travail dans la coiffure du 3 août 1960 (ou de l'accord provisoire de salaires du 8 octobre 1963), ou lorsque l'accord intervenu entre patrons et ouvriers prévoit un salaire minimum garanti et des conditions de rétributions faisant au patron l'obligation de porter à ce minimum, lorsqu'elle est inférieure, la rémunération de l'ouvrier (pourboires et autres éléments).

4Cependant le Conseil d'État a jugé qu'il n'y a pas lieu de faire application de l'article 52 de l'annexe III au CGI dans l'espèce suivante :

Une société rémunérait ses personnels, en vertu d'accords écrits ou verbaux passés avec eux, par un pourcentage sur les affaires réalisées par les intéressés ou leur service. Si certains personnels pouvaient se voir attribuer directement par les clients, des pourboires, en sus de la rémunération versée par la société, il n'était pas tenu compte de ces pourboires dans les rapports entre l'employeur et son personnel.

Dans ces conditions, le personnel ne pouvait être considéré comme rémunéré au pourboire au sens de l'article 52 de l'annexe III précitée et la taxe sur les salaires devait, en pareil cas, être calculée sur la base des salaires effectivement versés au personnel par ladite société et non sur la base du salaire minimum garanti (CE, arrêt du 22 mars 1978, req. n° 6819).

2. Employés des casinos et établissements de jeux.

5L'établissement de jeux qui rémunère une partie de son personnel à l'aide de prélèvements opérés sur le montant total des pourboires collectés dans l'établissement est redevable de la taxe sur les salaires à raison des sommes correspondantes. Il en est ainsi à la condition que les sommes distribuées au personnel ne soient pas inférieures au montant des prélèvements effectués et n'excèdent pas le montant du salaire minimum garanti prévu dans le contrat d'engagement. Peu importe, lorsque ces deux conditions sont remplies que les rémunérations distribuées soient supérieures au salaire minimum fixé par la convention

collective (CE, arrêt du 17 février 1969, req. n°s 72219, 72218 et 72221, *RJCD*, ire partie, p. 50).

1 En revanche, l'impôt sur le revenu dû par les salariés est établi en tenant compte du montant total des sommes réellement perçues par les intéressés (cf. 5 F 1121, n° 6).

2 Tel est, par exemple, le cas des restaurants et hôtels pratiquant le « tout compris » ou des coiffeurs dont le « service est incorporé » dans le tarif.