

pour info!

Monsieur François Meunier
Vice-président aux affaires publiques
Association des restaurateurs du Québec
7085, rue Beaubien Est
Montréal (Québec) H1M 2Y2

Objet : Demande d'opinion juridique (Partage des pourboires)

Monsieur,

La présente fait suite à votre demande d'opinion du 14 mai 2007.

Vos questions sont les suivantes :

1) Les pourboires appartiennent -t-ils exclusivement aux "serveurs"?

Le "salarié au pourboire" selon l'article 1 du *Règlement sur les normes du travail*, est celui qui rend le service au client et qui reçoit habituellement des pourboires. L'utilisation de l'expression "salarié qui reçoit habituellement des pourboires" renvoie à la notion de régularité dans le versement du pourboire plutôt qu'à celle de quantité. L'élément déterminant consiste à vérifier si la majorité des clients, de façon générale, verse un pourboire au salarié concerné.

C'est celui qui rend le service au client qui a droit au pourboire. Par conséquent, une personne qui, sans être qualifiée de serveur, participe au service du client pourrait être considéré comme un salarié au pourboire et y avoir droit. A contrario, le personnel d'un restaurant qui s'occupe de l'administration ou de l'entretien ne rend pas de service direct à la clientèle, dans le local où sont servis les repas au moment où le client se présente. Il ne peut, de ce fait, être considéré comme du personnel au pourboire.

2) Les "serveurs" sont-ils les seuls à pouvoir décider de partager ou non leurs pourboires avec les autres membres du personnel?

Partant du principe que le pourboire appartient en propre au salarié qui a rendu le service, seul le salarié au pourboire, tel que définit à la réponse précédente, a le droit de décider de partager ou non ses pourboires avec les autres membres du personnel. Voir l'article 50 alinéa 3 de la loi.

3) **Les "serveurs" sont-ils les seuls à pouvoir signer une convention de partage des pourboires?**

L'existence d'une convention de partage doit résulter du seul consentement des salariés au pourboire. Voir les réponses aux questions 1 et 2 sur cette notion. Par la suite, il leur sera loisible de décider des paramètres de leur convention relativement au partage de leurs pourboires aux autres employés.

4) **Est-ce qu'un employé, qui n'est pas un "salarié au pourboire", tel que défini par l'article 1 du Règlement sur les normes du travail, peut être signataire d'une convention de partage des pourboires?**

Non, un employé, qui n'est pas un salarié au pourboire tel que défini par l'article 1 du *Règlement sur les normes du travail*, ne peut être signataire d'une convention de partage des pourboires. À cet effet, l'article 50 de la loi stipule qu'une convention de partage des pourboires doit résulter du seul consentement libre et volontaire des salariés qui ont droit aux pourboires.

Par contre, cet employé pourra participer au partage des pourboires si telle est la volonté des signataires de la convention. Voir la réponse à la question 3.

5) **Est-ce qu'une convention de partage des pourboires peut résulter du consentement de la majorité de tous les employés incluant ceux de la cuisine?**

La convention de partage des pourboires doit résulter du consentement de la majorité des salariés au pourboire au sens de l'article 1 du *Règlement sur les normes du travail*. Sur cette notion, voir à la réponse de la question 1. Partant de ces prémisses, nous ne croyons pas qu'un employé de la cuisine pourrait être considéré comme un salarié au pourboire, sauf s'il participe au service au client tel que défini à la question 1.

6) **Un cuisinier peut-il faire partie des "salariés qui ont droit aux pourboires"?**

Un salarié au pourboire est celui qui rend le service au client (voir la réponse à la question 1 sur cette notion). Un cuisinier qui ne rend pas de service au client au sens de la question 1. ne peut, de ce fait, être considéré comme un salarié au pourboire.

Cependant, il pourrait faire partie des salariés qui bénéficient du partage des pourboires en vertu d'une convention. Voir les réponses aux questions 4 et 5 sur ce point.

7) Est-ce qu'un cuisinier peut être considéré comme un "salarié qui a rendu le service"?

Voir les réponses aux questions 5 et 6.

8) Est-ce qu'un employeur peut encourager l'adoption d'une convention de partage des pourboires en offrant des incitatifs financiers, par exemple, une augmentation de salaire horaire à certains salariés?

Le principe édicté par l'article 50 de la *Loi sur les normes du travail* est à l'effet qu'un employeur ne peut imposer un partage des pourboires entre les salariés. Il ne peut non plus intervenir de quelque manière que ce soit à l'imposition d'une convention de partage et celle-ci doit résulter du seul consentement libre et volontaire des salariés qui ont droit aux pourboires. En conséquence, le fait d'offrir des incitatifs financiers pour certains salariés irait à l'encontre de ce principe, car même s'il ne la rend pas obligatoire l'employeur interviendrait indirectement dans l'imposition de la convention.

Par ailleurs, il est permis à un groupe de salariés, à des fins d'accommodement, de demander à l'employeur de gérer l'application de cette convention et la répartition des pourboires qui en découlera.

9) Est-ce que la présence de l'employeur lors d'une rencontre où les employés débattent de l'adoption d'une convention de partage des pourboires est considérée comme si celui-ci était intervenu dans l'établissement de la convention?

La présence de l'employeur ne saurait être perçue comme une intervention de sa part si elle est faite à la demande des salariés concernés par la convention. Toutefois, il pourrait en être autrement si sa présence résulte de sa propre initiative, et ce, même s'il ne participe pas activement à la rencontre.

10) Lorsqu'un restaurateur affiche des prix tout compris (il n'y a aucun frais de service indiqué séparément sur la facture- les clients sont invités à ne pas laisser de pourboire) et rémunère tout son personnel à un taux horaire fixe ou supérieur au salaire minimum régulier, contrevient-il à la *Loi sur les normes du travail*?

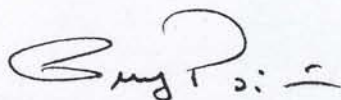
Un employeur peut décider de rémunérer ses employés au taux général du salaire minimum ou à un taux supérieur et d'afficher des prix tout compris. Par contre, cela n'empêche pas le client de laisser du pourboire au salarié qui a rendu le service. Notons que les sommes remises volontairement par le client sont réputées être du pourboire. De ce fait, ces sommes appartiennent en propre au salarié concerné et elles doivent donc lui être remises, le cas échéant.

11) Un restaurateur peut-il imposer la tenue d'un vote entre les employés visant l'adoption d'une convention de partage des pourboires?

L'imposition par l'employeur de la tenue d'un vote entre les employés pourrait être considérée comme une intervention de l'employeur en contravention avec l'article 50 de la loi. Voir la réponse donnée à la question 8.

Espérant le tout conforme, nous vous prions de recevoir, Monsieur, l'expression de nos meilleurs sentiments.

Direction générale des affaires juridiques,



Guy Poirier, avocat
Directeur général des affaires juridiques