

La déclaration des pourboires et l'impôt

Les lois fédérales et provinciales vous obligent à déclarer à l'impôt TOUS VOS REVENUS, ce qui comprend votre salaire ET vos pourboires. Si vous percevez des pourboires et que vous travaillez dans un établissement hôtelier ou dans un restaurant, vous devez, sauf exception, faire par écrit, à chaque semaine, l'inscription de vos pourboires au « registre des pourboires ». Vous devez également remettre à votre employeur, à la fin de chaque période de paie, une « déclaration des pourboires » indiquant le total des pourboires reçus durant cette période, après en avoir soustrait la partie versée aux autres membres du personnel qui participent au service s'il y a lieu.

Votre employeur doit accepter vos déclarations et vos inscriptions telles quelles. Notez qu'il est tenu de déclarer automatiquement, pour fin d'impôts et de retenues fiscales, un montant représentant 8% du total des ventes que vous avez effectuées et qui pouvaient donner lieu à la perception d'un pourboire et ce, même si vos pourboires reçus et déclarés sont inférieurs à ce montant. Un mécanisme est cependant prévu pour permettre la réduction de ce taux dans certains cas.

D'autres règles s'appliquent également aux personnes dont la totalité ou la quasi-

totalité des pourboires reçus provient des frais de service payés par la clientèle et est presque toujours égale ou inférieure à 10%.

Cependant, l'obligation de déclarer le 8% ne s'applique pas si vous n'êtes pas unE salariéE à pourboires.

Les salariéEs à pourboires sont les serveuses et les serveurs de restaurants (sauf de restauration rapide) et les serveuses et les serveurs de bars.

Les uniformes

Lorsqu'il y a un logo sur l'uniforme exigé par l'employeur, il doit être remis gratuitement à toutes les salariéEs peu importe leur salaire.

S'il n'y a pas de logo sur l'uniforme, il doit être fourni gratuitement à toutes les personnes qui sont rémunérées au salaire minimum. Pour ceux et celles qui gagnent plus que le salaire minimum, l'achat de l'uniforme ne doit pas faire en sorte que ces personnes reçoivent moins que le salaire minimum à la fin de la semaine. Par exemple, quelqu'un qui gagne 10\$ de plus à la fin de la semaine que s'il avait été payé au salaire minimum et à qui on exige l'achat d'un uniforme à 50\$, doit disposer de 5 semaines, à 10\$ par semaine, pour payer cet uniforme. Il ne faut pas que l'achat de l'uniforme fasse en sorte que la personne gagne moins que le salaire minimum à la fin de la semaine.

COMITÉ D'ACTION DES NON-SYNDIQUÉES



39, rue Bellerive,
Trois-Rivières, Québec
G8T 6J4

Téléphone :
(819) 373-2332

infodroit@canosmauricie.org

www.canosmauricie.org

RESTAURATION ET HÔTELLERIE



La formation ou training

Certains employeurs peuvent exiger une période de formation, d'apprentissage, d'essai ou de « training » à leurs nouveaux employés. Ils sont en droit de le faire, à condition que ces périodes de formation ne soient pas du bénévolat. On doit vous payer au moins au salaire minimum pour ces heures qui sont considérées comme du travail au sens de la Loi.

Si votre employeur vous doit une somme d'argent liée à une période d'essai ou de formation, vous avez un an à partir de la date où les sommes vous sont dues pour déposer une plainte pécuniaire à la Commission des normes du travail.

Le pourboire

Le pourboire est une gratification, une récompense attribuée par unE clientE à une personne salariéeEs qui l'ont servi. Il appartient donc à la personne qui a donné le service. Il n'entre pas dans le calcul du salaire minimum versé par l'employeur.

Si l'employeur perçoit le pourboire, il ne peut le conserver à son profit. Il doit le remettre entièrement à la personne qui a rendu le service. Dans le cas où l'employeur fait réellement du service aux tables et qu'il ne fait pas

que donner un coup de main à une serveuse, il peut conserver pour lui les pourboires remis par les clientEs qu'il a servi.

La Loi précise que le mot pourboire comprend les frais de service ajoutés à la facture. Il ne faut pas confondre les frais de service à des frais d'administration qu'on peut retrouver, par exemple, sur la facture d'un banquet.

Si vous croyez que votre employeur s'approprie des frais de service en les intégrant ou en les camouflant dans des frais d'administration, vous pouvez déposer une plainte à la Commission des normes du travail.

Votre employeur ne peut pas non plus vous faire payer des frais, quels qu'ils soient, reliés à l'utilisation d'une carte de crédit. Et ce, même si votre pourboire a aussi été payé avec la carte de crédit.

Le salaire

Beaucoup d'employéEs des secteurs de la restauration et de l'hôtellerie sont rémunéréEs au taux du salaire minimum à pourboires.

Date	Taux général	Taux à pourboires
1 ^{er} mai 2009	9,00 \$ l'heure	8,00 \$ l'heure

Les heures de repas

La Loi sur les normes du travail (LNT) prévoit qu'après 5 heures de travail, nous avons droit à 30 minutes, sans salaire, pour manger. S'il nous est impossible de quitter notre poste et que nous devons continuer à travailler, les 30 minutes doivent nous être payées et nous devons avoir le droit de manger sur les lieux du travail.

L'indemnité de présence

La LNT prévoit aussi que le ou la salariéE qui se présente au travail à la demande de son employeur ou dans le cours normal de son emploi et qui travaille moins de 3 heures consécutives a droit à une indemnité égale à 3 heures de son salaire horaire habituel. Cette indemnité ne s'applique pas s'il s'agit d'un cas de force majeure (tel un incendie) ou si l'employéE est engagéE pour des périodes de moins de 3 heures.

Le partage des pourboires

L'employeur ne peut pas imposer un partage des pourboires entre les travailleuses et les travailleurs de son entreprise. Seules les personnes qui ont droit aux pourboires et qui ont rendu le service peuvent décider s'il y aura une entente (ou convention) de partage des pourboires. Cette entente qui doit préférablement être faite par écrit, doit résulter d'un consentement libre et volontaire de touTEs les salariéEs à pourboires. Lorsqu'une convention de partage des pour-

boires établie par les travailleurs est en vigueur et que l'employeur doit embaucher du nouveau personnel, il devrait alors aviser ces personnes de l'existence et de la teneur de cette convention. L'adhésion à la convention existante peut alors constituer une condition d'embauche.

Les déficits de caisse

À la fin de votre quart de travail, vous avez à «balancer» votre caisse. Que se passe-t-il s'il y a un déficit?

Si vous êtes la seule personne responsable de la caisse et que vous n'avez jamais à la laisser sans surveillance, l'employeur peut vous réclamer le manque à gagner. Il n'est pas en droit de le retirer de votre paie sans votre autorisation.

Si vous êtes plusieurs employéEs à travailler avec la même caisse et qu'il n'y a aucun moyen de savoir qui a fait quelle transaction, ce déficit s'inscrit dans les pertes de l'entreprise et ne peut pas être chargé à aucunE employéE.

C'est la même chose si la caisse doit être laissée sans surveillance pendant le quart de travail.

