



Trou de caisse dans la restauration

Par **otoule**, le **17/06/2008** à **14:33**

Bonjour,

voilà, je suis serveuse à l'essai et ce depuis un peu plus d'un mois (dans le cadre d'un CDI). C'est ma première expérience dans un restaurant-bar.

Un soir, des jeunes ont échappé à ma vigilance et sont partis sans payer, ce qui m'a fait un trou de caisse de 42€. Le soir même, l'employeur ne m'a rien dit de spécial. Quelques jours après, il m'a réclamée cette somme. Ma question est la suivante : suis-je obligée de régler cette somme (selon la convention de la collectivité des restaurants et bars) ou cette somme est-elle à la responsabilité de l'entreprise ?

Je souhaiterais avoir une réponse rapide car dans la mesure où il ne me revient pas de régler cette somme, il faudra que j'en informe mon employeur.

Je vous remercie pour votre réactivité.

Bonne journée !

Par **Marion2**, le **17/06/2008** à **19:33**

Je ne connais pas la convention des collectivités des restaurants et bars, mais je puis informer que c'est une pratique très courante. Le patron part du principe que le serveur est responsable des clients qu'il sert.

Demandez à consulter les conventions collectives.

Par **frog**, le **17/06/2008** à **20:03**

Cela me semble quelque peu aberrant, sachant que le Code du Travail interdit toute sanction pécuniaire des employés. Et je pense ne pas me planter en disant que c'est une disposition d'ordre public.

Par **Marion2**, le **18/06/2008** à **14:00**

Oui, mais malheureusement, ça se passe très souvent de cette façon dans la restauration.

Par **frog**, le **18/06/2008** à **14:39**

C'est bien pour cela que des recours existent... Si on se contentait de constater qu'il y a des anomalies et de hausser les épaules en disant que c'est pratique courante, on n'irait pas bien loin.

Par **Marion2**, le **18/06/2008** à **18:44**

Je suis bien d'accord avec vous frog, c'est pourquoi j'ai conseillé à Otoule de consulter les conventions collectives.

Par **otoule**, le **19/06/2008** à **11:05**

Merci de vous être penchés sur mon problème, j'ai justement consulté la-dîte convention mais tout est très compliqué, et plutôt mal expliqué. C'est à dire qu'il est difficile de trouver des informations relatives à mon problème...je vais aller à la mairie de ma commune pour demander une aide juridique gratuite.

Merci encore!

Par **coolover**, le **21/07/2008** à **21:48**

Chère otoule,

J'ai appris récemment cette pratique fréquente dans la restauration et je la trouve vraiment intolérable car il s'agit d'une pression de plus exercée sur les salariées alors même que les pauvres n'y sont pour rien si quelqu'un part sans payer !

Sache que non, un employeur ne peut pas réclamer ces "trous de caisse" au serveur !!!
Les seuls cas où l'employeur peut opérer une quelconque déduction sur le salaire c'est lorsque le salarié a commis une faute lourde ou lorsqu'il a dégradé des biens et objets confiés par son employeur.

C'est comme si un garagiste déduisait du salaire de ses employés les impayés de factures !
Aberrant....

Maintenant, je sais qu'il est difficile tant qu'on est en poste de dénoncer ce type de pratique.
Essaye de te rapprocher d'un syndicat de la restauration ou... Attends de ne plus travailler pour ce restaurant pour lui intenter une action en remboursement qui, crois-moi, sera totalement acceptée !

Par **Nykopol**, le **10/05/2011** à **20:40**

Je vois que les posts ne sont pas tout jeunes...

J'ai tout de même un problème avec le post de coolover:

Les seuls cas où l'employeur peut opérer une quelconque déduction sur le salaire c'est lorsque le salarié a commis une faute lourde ou lorsqu'il a dégradé des biens et objets confiés par son employeur.

En cas de faute lourde, aucune sanction sur salaire ne peut être décidée par l'employeur, une descente en grade, ou une suspension oui mais l'employeur ne peut en aucun cas se servir...

Je demande donc à savoir si vous êtes sûr pour ce qui est des trous de caisse??

Cordialement

Par **coolover**, le **13/05/2011** à **14:18**

Bonjour Nykopol.

Oui, absolument certain.

Art. L. 3251-1, nouveau code du travail : "L'employeur ne peut opérer une retenue de salaire pour compenser des sommes qui lui seraient dues par un salarié pour fournitures diverses, quelle qu'en soit la nature"

Art. L. 3251-2, nouveau code du travail : "Par dérogation aux dispositions de l'article L. 3251-1 une compensation entre le montant des salaires et les sommes qui seraient dues à l'employeur peut être opérée dans les cas de fournitures suivants :

- 1o Outils et instruments nécessaires au travail ;
- 2o Matières ou matériaux dont le salarié a la charge et l'usage ;
- 3o Sommes avancées pour l'acquisition de ces mêmes objets."

Fort de ces articles, la Jurisprudence (Cass. soc., 20 avr. 2005, no 03-40.069, no 1057 FS - P + B + R + I, Dobel c/ Sté Honeywell Garrett) a précisé que "la responsabilité pécuniaire d'un salarié à l'égard de son employeur ne peut résulter que de sa faute lourde, même en ce qui concerne le droit à compensation prévu à l'article L. 144-1 du Code du travail" (étant précisé que l'article L144-1 de l'ancien code du travail correspond au L3251-1 du nouveau code). Plus précisément, la Cour de cassation a estimé qu'un employeur ne pouvait retenir sur le salaire d'un conducteur receveur la somme correspondant à deux mois de recette, que le salarié s'était fait dérober dans son véhicule (Cass. soc., 21 oct. 2008, no 07-40.809, no 1714 FS - P + B, Nely c/ Sté Connex Rhodalía).

Et depuis ma réponse qui date de 2008, sache que le législateur s'est intéressé aux employeurs des hôtels cafés restaurants qui avaient pour pratique, en plus des prélèvements pour trou de caisse, de prélever sur les pourboires une somme qui sert de cautionnement en cas de destruction ou détérioration du matériel ou des vêtements de travail.

Aussi, il a décidé d'ajouter un nouvel article sur ce thème :

Article L3251-4, nouveau code du travail :

"Il est interdit à l'employeur, sous réserve des dispositions de l'article 1382 du code civil, d'imposer aux salariés des versements d'argent ou d'opérer des retenues d'argent sous la dénomination de frais ou sous toute autre dénomination pour quelque objet que ce soit, à l'occasion de l'exercice normal de leur travail dans les secteurs suivants :

1° Hôtels, cafés, restaurants et établissements similaires ;

2° Entreprises de spectacle, cercles et casinos ;

3° Entreprises de transport."

L'article R3255-1 puni le non respect de cette règle d'une amende pénale de 4ème classe par infraction, outre la restitution au salarié des sommes indûment prélevées.

Pour précision, l'article 1382 correspond à l'action en dommages et intérêts dont dispose le salarié en cas de faute, la jurisprudence considérant que cette action n'est possible qu'en cas de faute lourde (cf. ci dessus).

Ainsi, non seulement j'étais déjà totalement sûr de ma réponse en 2008, mais depuis, le législateur a ajouté un article interdisant spécifiquement cette pratique, non seulement illégale mais également injuste.

A croire que le législateur l'a écrite spécialement pour des personnes qui, comme toi, ont dû mal à croire qu'une pratique si répandue soit illégale.

Ai-je répondu à tes doutes nykopol ?

Par **Nykopol**, le **13/05/2011** à **17:14**

Tout d'abord je tiens à préciser que je ne voulais pas remettre en question ce que tu disais, mais le droit est si compliqué...

Oui tu as répondu, merci beaucoup, et j'aurais une autre question:

Si une table part sans payer sa note, certes je n'ai pas à payer pour eux, mais je peux être renvoyé pour faute grave?

c'est bien ça, ou je suis à côté de la plaque?

Encore merci

cordialement Nykopol

Par **coolover**, le **14/05/2011** à **19:17**

Ce n'est pas aussi simple que ça :)

L'employeur devrait déjà être en mesure de prouver que si les clients sont partis sans payer, c'est à cause du serveur, c'est à dire que s'il n'avait pas commis de faute, les clients auraient payés.

Quand des clients partent sans payer, c'est rarement la faute du serveur...

On pourrait éventuellement envisager qu'un employeur de restauration demande à ses serveurs de faire payer à la commande. Si un serveur ne le fait pas, cela pourrait être une faute. Comme le paiement se fait généralement après avoir bu son (ou ses) verre(s), aucune faute ne peut être reproché au salarié.

Enfin, la "faute grave" est celle d'une exceptionellement gravité et qui met l'employeur dans l'impossibilité de maintenir le contrat de travail. Un impayé de 50€ pourrait difficilement justifier qu'on ne peut pas garder son salarié...

Bien sûr, la situation est différente lorsque c'est l'employé qui dit aux clients qu'ils peuvent partir sans payer ou encore qu'il oublie systématiquement de demander de payer ou pire, qu'il refuse d'encaisser des paiements... Les cas sont si rares que j ne vois pas vraiment dans quel cas un employeur serait en mesure de justifier un licenciement pour cette cause !

Sans compter que l'employeur devrait pouvoir rapporter la preuve de la faute, et notamment avoir des témoignages extérieurs à l'entreprise. Comment penses tu qu'il y parviendrait ?

Je t'ai cité un arrêt de jurisprudence où le salarié s'était fait voler deux mois de recette dans son camion. Même là, l'employeur n'a pas pu obtenir la reconnaissance de son licenciement. Alors pour un verre ou un menu dans la restauration...

Encore une fois, imagines toi être salarié d'une entreprise de travaux et l'un des clients ne paye pas : crois tu que l'ouvrier peut être renvoyé parce le client a refusé de le payer une fois les travaux finis ?

Il n'y a que dans la restauration que cette croyance populaire demeure !

Par **elliott09**, le **01/06/2013** à **23:01**

bonjour,
j'ai fait des recherches au sujet de 'trou de caisse' car dans l'établissement où je travaille ça c passe ainsi! je peux comprendre cette loi forcé par certains restaurateurs car il faut malheureusement avouer que bcp d'employée sont mal honnête et c'est trop difficile de surveiller tout le monde (chez moi il y a 3 serveuses et 3 barman par service). c'est trop facile de dire: "tiens un client c s'est barré sans payer" et le mettre dans sa propre poche!

Par **moisse**, le **02/06/2013** à **08:15**

La lutte contre le coulage est une préoccupation dans bien des branches professionnelles. J'ai passé ma vie à lutter contre le vol sur mes quais, ma bru passe sa vie à lutter contre la démarque inconnue dans son grand magasin.
Le principe pour ce qui est du vol d'espèces consiste déjà à diviser les rôles entre celui qui facture et celui qui encaisse.
Pour revenir à la discussion de comptoir en question, rien n'empêche l'employeur de responsabiliser son perosnnel et de prendre des sanctions disciplinaires en cas d'incident puis de récidive.

Par **Plxntrsm**, le **18/12/2013** à **10:07**

[fluo]bonjour[/fluo]

Coolover, tu m'as l'air bien renseigné. Je suis serveur et mon bar me retient mes trous de caisse sur nos pourboires (mis en commun pour tous les serveurs/ barmen). J'ai aussi noté quelques autres pratiques de mon employeur qui me paraissent contre le code du travail.

Sais-tu par hasard si je percevrai, en plus de la restitution des pourboires retenus, une indemnité quelquonque en poursuivant mon employeur en justice? Si oui cela vaut-il la peine de le faire et comment s'y prendre? Je pensais aller voir l'inspection du travail mais va savoir si je pourrai garder mon anonymat ou si eux-mêmes ne sont pas du côté de l'employeur
[fluo]merci de vos réponses[/fluo]

Par **moisse**, le **18/12/2013** à **10:29**

Bonjour,

Vous auriez dû ouvrir un nouveau fil de discussion.

Ceci étant il ne suffit pas d'exposer des convictions pour les transformer en réalités juridiques. Les sanctions pécuniaires sont interdites, cela résulte du code du travail article L1331-2.

Par contre rien n'interdit à l'employeur de sanctionner des erreurs et en cas de récidive de rompre le contrat de travail.

Le problème que vous allez rencontrer est celui de la preuve, puisque la caisse des pourboires n'est comptabilisée nulle part, et que les retenues dont vous faites état ne figurent pas sur votre bulletin de salaire.

Ceci dit l'inspecteur du travail n'est pas compétent dans un tel litige, qui est de la compétence exclusive du conseil des prudhommes.

Par **Pixntrsm**, le **18/12/2013** à **11:26**

merci pour votre réponse et désolé pour le up.

J'ai plusieurs mails de mon employeur à l'attention de tout le personnel disant qu'il y a eu tant de trous de caisse et qu'il y aura tant de retenues sur les pourboires.

De plus, le fait que les pourboires ne soient pas déclarés ne constitue-t-il pas une infraction?

Cordialement,

Par **Lag0**, le **18/12/2013** à **11:37**

Bonjour,

Votre employeur doit respecter le code du travail et l'article L3244-1. Il ne peut donc rien retenir sur les pourboires !

[citation]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.[/citation]

Par **moisse**, le **18/12/2013** à **15:28**

Hélas, on évoque bien le service facturé au client ou des sommes remises à l'employeur.

Dans beaucoup de restaurants il existe une pratique de tirelire avec partage entre le service en salle et la cuisine.

Mais bon dans le cas présent si l'employeur envoie des mails à son personnel (on se demande la taille de l'établissement qui induit une telle pratique) il y a un commencement de preuve, au moins de l'existence d'une pratique, reste à en définir l'étendue.

Par **alixxx**, le **19/09/2014** à **21:49**

Une question! Un serveur a-t-il le droit d'obliger le dernier client qui quitte une table à régler l'impayé de la table? (ex: lors d'une soirée étudiante avec beaucoup de monde, le dernier à partir paye sa propre consommation et découvre qu'il y en a 5 ou 6 non payées, le serveur

peut-il l obliger a tout payer sous pretexte qu il est le dernier à partir?)

Par **Lag0**, le **20/09/2014** à **09:16**

Bonjour,

En fait, tout dépend comment a été présentée l'addition. Si c'est une addition unique pour la table, elle doit être réglée, peut importe par qui (il n'appartient pas au professionnel de s'immiscer dans la vie privée des personnes). S'il y a une addition par personne, chacune est responsable de sa propre addition.