vinetur

Le Royaume-Uni révise le code sur les pourboires dans l’hôtellerie-restauration avant son entrée en vigueur en 2027

Le code imposerait aux employeurs de consulter les salariés, de revoir leurs politiques tous les trois ans et de communiquer les retours anonymisés sur les pourboires.

jeudi 19 novembre 2026



Les exploitants de pubs britanniques sont appelés à réexaminer leurs politiques en matière de pourboires après la publication, mardi 17 novembre, par le gouvernement, d'une version révisée du code réglementaire, qui précise les nouvelles attentes concernant la consultation du personnel et la répartition des pourboires.

La version révisée du code devrait entrer en vigueur le 1er janvier 2027, sous réserve de l'approbation du Parlement. Elle s'appuie sur l'Employment (Allocation of Tips) Act 2023, entré en vigueur en octobre 2024, qui impose aux employeurs de répartir les pourboires concernés de manière équitable et transparente.

Selon les nouvelles orientations, les employeurs devraient consulter les salariés lorsqu'ils mettent en place ou réexaminent une politique en matière de pourboires, la revoir au moins tous les trois ans et fournir au personnel une synthèse anonymisée des retours recueillis au cours de la consultation. Ces changements visent à rendre la répartition des pourboires plus transparente et à donner aux salariés un rôle formel dans la conception ou l'évolution de ces dispositifs.

Cette mise à jour concerne l'ensemble du secteur de l'hôtellerie-restauration, mais revêt une importance particulière pour les pubs, bars et restaurants, où les pourboires mutualisés et les frais de service font souvent partie de la rémunération du personnel en salle. Pour les entreprises axées sur la vente de bière, de vin et de spiritueux, les nouvelles règles pourraient nécessiter des changements dans les procédures internes et dans la manière dont les revenus liés au service sont répartis entre les équipes.

Le code révisé invite également les exploitants à la prudence lorsqu'ils recourent à des répartitions fixes ou à des montants garantis. Selon les orientations, ces dispositifs pourraient être considérés comme inéquitables s'ils ont un effet disproportionné sur d'autres salariés.

Ben Thomas, directeur général de TiPJAR, a déclaré que le code ne prescrivait pas de modèle unique de répartition des pourboires, les entreprises fonctionnant de différentes manières. Il a toutefois indiqué que les exploitants devaient pouvoir justifier leur approche à l'aide de critères équitables et objectifs, tels que le poste occupé, le nombre d'heures travaillées et le niveau de responsabilité, et veiller à ce que le personnel la comprenne.

Peter Davies, associé chargé du service client chez WMT Troncmaster Services, a déclaré que les répartitions fixes n'étaient pas nécessairement plus difficiles à justifier, à condition que les exploitants puissent démontrer leur équité. Selon lui, l'avertissement du code signifie que les entreprises doivent veiller à ce que les montants fixes ou minimaux ne désavantagent pas certains salariés sans qu'elles le souhaitent.

Davies a également précisé que les orientations n'interdisaient pas d'inclure les salariés du siège dans la répartition. Il a toutefois estimé qu'il serait plus difficile de justifier l'attribution de pourboires à des salariés dont le travail est purement administratif, ce qui laisse entendre que les exploitants devront établir un lien clair entre le poste du salarié et le service auquel les pourboires sont associés.

Le code révisé fait suite à plusieurs mois d'incertitude après le retrait, par le gouvernement, d'un premier projet en juillet. Cette décision a suscité des inquiétudes dans le secteur de l'hôtellerie-restauration, les organisations professionnelles estimant que les exploitants ne disposaient pas de suffisamment de précisions sur l'application concrète du nouveau cadre.

Allen Simpson, directeur général d'UKHospitality, a salué la décision de reporter la mise en œuvre après la période commerciale de Noël et de prévoir une transition plus souple. Il a déclaré que le gouvernement avait répondu à la demande du secteur de ne pas introduire les nouvelles règles pendant la très chargée période des fêtes.

Dans le même temps, Simpson a indiqué que des questions importantes restaient en suspens, notamment celle des salariés concernés par les dispositifs de pourboires. Il a ajouté que les exploitants ne savaient toujours pas jusqu'où ces politiques devaient s'étendre aux membres d'une équipe qui ne travaillent pas sur place, mais participent au service.

Cette question pourrait être importante pour les grands groupes de pubs et de restaurants qui répartissent leurs fonctions entre les établissements et les équipes centrales. Les entreprises pourraient devoir décider si les salariés qui ne sont pas directement en contact avec la clientèle doivent être inclus dans un tronc ou un autre système de partage des pourboires, et si ces décisions peuvent être défendues au

regard du critère d’équité défini dans le code.

Davies a déclaré que les consultations avec les salariés devraient être menées de bonne foi, documentées et exemptes de toute contrainte. Il a ajouté que les exploitants devraient déterminer dès à présent la date à laquelle leur première consultation réglementaire devra avoir lieu et examiner leurs dispositifs de tronc existants afin de s’assurer de leur conformité à l’entrée en vigueur du code révisé.

Ses propos mettent en lumière un défi opérationnel plus large pour les entreprises du secteur de l’hôtellerie-restauration. Celles qui disposent déjà de systèmes de partage des pourboires pourraient devoir non seulement examiner la formule utilisée pour les répartir, mais aussi consigner la manière dont le personnel a été consulté, les retours reçus et les raisons ayant conduit la direction à prendre sa décision finale. Pour les groupes de pubs et de restaurants présents sur plusieurs sites, cela pourrait impliquer de réexaminer des pratiques établies dans plusieurs établissements avant le 1er janvier.

L’article source indique que les représentants du secteur demandent également au gouvernement des orientations plus pratiques. UKHospitality réclame des précisions supplémentaires pour aider les exploitants à appliquer le code, estimant que des principes généraux ne suffiront peut-être pas à répondre aux questions du quotidien : quels salariés inclure, comment pondérer les différents postes et quels éléments les entreprises devront fournir si leur approche est contestée.

Dans l’attente de nouvelles orientations, il est conseillé aux entreprises de privilégier la transparence et de veiller à ce que les systèmes de pourboires soient compréhensibles pour le personnel. Pour les exploitants du secteur de l’hôtellerie-restauration axé sur les boissons, où le recrutement, la fidélisation et le moral des équipes restent des enjeux sensibles, la gestion des pourboires pourrait occuper une place plus visible dans la politique de l’emploi à mesure que se rapproche l’échéance de janvier 2027.