

COUR DE CASSATION (Ch. Crim.) 1^{er} décembre 2015
Augustin D. et Société Robert's La Cendrée contre X (p. n°14-85.480)
(extrait)

Attendu qu'il résulte de l'arrêt attaqué, des pièces de procédure et du rapport conjoint des inspecteurs du travail et de l'Urssaf de la Savoie, fondement des poursuites, que M. D., gérant de la société Robert's exploitant un restaurant à Courchevel et employant quatorze salariés, ainsi que ladite société, ont été poursuivis des chefs de travail dissimulé pour avoir omis d'intégrer dans l'assiette des cotisations sociales de l'Urssaf les pourboires centralisés et répartis par l'employeur et pour avoir omis de rémunérer des heures supplémentaires, de non-tenu de documents nécessaires au décompte de la durée du travail et de non-respect du repos hebdomadaire ; que le tribunal a relevé la récidive s'agissant des délits de travail dissimulé et a déclaré les prévenus coupables de l'ensemble des infractions poursuivies ; que les prévenus, le procureur de la République et les parties civiles ont relevé appel de ce jugement ;

(...)

Sur le second moyen de cassation, pris de la violation des articles 6 de la Convention européenne des droits de l'homme, L. 8221-1, L. 8221-3, L. 8221-5, L. 8224-1, L. 8224-3, L. 8224-5 du code du travail, préliminaire, 111-3, 111-4, 121-3 du code pénal, 427, 591 et 593 du code de procédure pénale, insuffisance de motifs, violation de la loi ;

« en ce que l'arrêt confirmatif attaqué a déclaré M. D. et la société Robert's La Cendrée coupables de travail dissimulé en récidive par dissimulation d'activité et d'emploi salarié pour non-intégration dans l'assiette des cotisations sociales de l'URSSAF des pourboires centralisés et répartis par l'employeur ;

« aux motifs que, s'agissant des pourboires, si M. D. conteste avoir participé de près ou de loin à la gestion des pourboires de ses salariés, s'il conteste être à l'origine de la convention régissant les pourboires au sein de l'établissement, il convient cependant de relever que les clauses portant sur le système de retenue sur pourboire en cas de carence professionnelle n'ont pu être établies par les salariés eux-mêmes ainsi que le soutiennent les prévenus ; qu'en effet, les auditions concordantes et circonstanciées des salariés confirment que le système de pourboire était bien organisé par M. D. qui fixait lui-même les clefs de répartition des pourboires ; qu'en outre, il convient de relever que le document « ordre de service » émane manifestement de la direction dès lors qu'il définit la nature, la qualité des actes demandés aux salariés pendant le service et élabore un système de retrait de pourboires pour sanctionner les fautes comme les retards, les tenues et présentations incorrectes, les mauvais comportements « ... avant une sanction plus sévère » ; qu'au demeurant, les retenues pécuniaires constatées sur le cahier des

pourboires montrent qu'elles ont un lien direct avec la qualité du travail fourni alors que M. D. était la seule personne qui avait l'autorité et les moyens de sanctionner au sein du restaurant et qu'il n'avait donné aucune délégation de pouvoir à l'un de ses salariés pour exercer, à sa place, ce pouvoir disciplinaire ; qu'ainsi, il est démontré que la gestion des pourboires n'était nullement l'affaire du seul personnel et qu'elle constituait bien pour M. D., un moyen déterminant dans sa stratégie de management du personnel ; qu'il résulte de ces constatations que ces sommes ont perdu leur caractère de pourboire dès lors qu'elles n'étaient pas intégralement versées au personnel en contact avec la clientèle et qu'elles étaient centralisées et gérées par la direction ; qu'en conséquence, ces sommes, versées par l'employeur aux salariés de la société Robert's La Cendrée en fonction du travail effectué et en rémunération de celui-ci auraient dû être mentionnées sur les bulletins de paie des salariés et être soumises aux cotisations et contributions sociales et ce conformément à l'article L.242-1 du code de la sécurité sociale qui dispose « pour le calcul des cotisations des assurances sociales, des accidents du travail et des allocations familiales sont considérées comme rémunérations toutes les sommes versées aux travailleurs en contrepartie ou à l'occasion du travail, notamment les salaires ou gains les indemnités de congés payés, le montant des retenues pour cotisations ouvrières les indemnités, primes, gratifications et tous autres avantages en argent, les avantages en nature, ainsi que les sommes perçues directement ou par l'entremise d'un tiers à titre de pourboire » ; qu'en éludant intentionnellement ces sommes de leurs déclarations sociales périodiques, destinées aux versements des cotisations et contributions sociales, les prévenus se sont bien rendus coupables de travail dissimulé par minoration des déclarations sociales qui doivent être faites aux organismes de protection sociale ;

« 1°) alors qu'aux termes de l'article L.3244-1 du code du travail, hors le cas des pourboires correspondant à un pourcentage obligatoirement ajouté aux notes des clients, les pourboires constituent un salaire si et seulement si ils ont été remis entre les mains de l'employeur par les clients ou centralisés par lui ; que la remise de pourboires par la clientèle à l'employeur et la centralisation des pourboires par ce dernier supposent qu'il ait été mis en possession matérielle de la totalité des sommes correspondant aux pourboires soit initialement par la clientèle soit ultérieurement en les centralisant, ce qui n'est le cas ni lors de la fixation initiale et générale d'un principe de répartition des pourboires entre postes ni à l'occasion de retenues pécuniaires ponctuelles ; qu'en imputant au gérant

la fixation initiale et générale d'une clé de répartition des pourboires et la réalisation de retenues sur certains pourboires à titre de sanctions exceptionnelles, cependant que les constatations du rapport de contrôle, corroborées par les pièces produites par la défense, établissaient que la comptabilisation, le dépôt sur un compte bancaire et la répartition finale des pourboires en fin de saison incombait aux seuls salariés de la société à l'exclusion de M. D., la cour d'appel a violé les articles L. 3244-1, L. 3244-2, L. 8221-3 et L. 8221-5 du code du travail ;

« 2°) alors que nul n'est responsable pénalement que de son fait personnel ; qu'en déclarant le gérant de la société demanderesse coupable de travail dissimulé par non intégration dans les cotisations sociales des pourboires qui auraient été centralisés et répartis par l'employeur, lorsque les constatations du procès-verbal de l'inspection du travail, corroborées par les pièces versées aux débats par la défense, établissaient que le gérant n'était intervenu ni dans la comptabilité des pourboires, assurée par le responsable de salle et le chef de cuisine lesquels les inscrivaient sur un cahier, ni lors de leur dépôt effectué sur le compte bancaire ouvert au nom du chef de cuisine, ni lors de leur répartition en fin de saison entre les divers salariés par le responsable de salle et le chef de cuisine, ni dans la rédaction d'une convention de pourboires que le chef de cuisine reconnaissait avoir établie et lorsque aucun élément de preuve n'établissait qu'il avait rédigé le document « ordre de service » prévoyant en son article 7 des retenues sur pourboires à titre de sanctions, lequel n'était pas signé par lui, et que l'expertise du 10 avril 2014 démontrait qu'il ne pouvait être l'auteur des mentions manuscrites relatives à ces retenues figurant au cahier des pourboires tenu par les salariés susvisés, ce qui excluait toute participation personnelle du gérant aux faits de travail dissimulé poursuivis, la cour d'appel a violé le principe susvisé et l'article 121-1 du code pénal ;

« 3°) alors que les délits de travail dissimulé par dissimulation d'activité et par dissimulation d'emploi salarié sont des infractions intentionnelles ; qu'une simple négligence ne peut caractériser l'élément moral de ces délits ; qu'en énonçant que le gérant était seul titulaire du pouvoir disciplinaire et, de ce fait, était nécessairement à l'origine des retenues pécuniaires sur pourboires prononcées à titre de sanctions ce qui établissait que les pourboires étaient centralisés et gérés par la direction lorsqu'il ne ressortait ni du document « ordre de service », qui n'était pas signé par M. D. et dont il a constamment nié être l'auteur, ni des mentions constatées sur le cahier des pourboires, dont il était établi par l'expertise du 10 avril 2014 produite aux débats par la défense qu'il n'en était pas l'auteur, que M. D. aurait été informé du système de retenues pécuniaires, et que pouvait lui être reproché tout au plus un contrôle insuffisant de la gestion des pourboires par les salariés au sein de la société, soit une simple négligence, la cour d'appel a violé les articles 121-3 du code pénal et L. 8221-3 et L. 8221-5 du code du travail ;

« 4°) alors qu'est contraire au principe de présomption d'innocence toute présomption irréfragable de culpabilité ; qu'en déduisant de la titularité par M. D. d'un pouvoir disciplinaire la nécessaire connaissance par celui-ci du système de retenues pécuniaires sur pourboires pratiqué au sein de la société et la caractérisation de l'élément moral du travail dissimulé par non intégration de pourboires centralisés par l'employeur dans l'assiette des cotisations sociales sans examiner de façon effective les moyens invoqués dans les conclusions d'appel des exposants faisant valoir, au soutien de l'ignorance de ce système de retenues, que le document « ordre de service » n'avait pas été établi par M. D. mais par M. B. et qu'aux termes de l'expertise du 10 avril 2014 produite aux débats, M. D. ne pouvait être l'auteur des mentions relatives aux retenues constatées sur le cahier des pourboires, tenu par deux de ses salariés, la cour d'appel a consacré une présomption irréfragable de culpabilité et a violé les principes de la présomption d'innocence et des droits de la défense, ensemble les articles 121-3 du code pénal et L. 8221-3 et L. 8221-5 du code du travail » ;

Attendu que, pour déclarer les prévenus coupables de travail dissimulé pour s'être intentionnellement soustraits aux déclarations relatives aux salaires ou aux cotisations sociales assises sur ceux-ci auprès des organismes de recouvrement des contributions et cotisations sociales, l'arrêt retient que le système des pourboires était organisé par M. D. qui en fixait lui-même les clefs de répartition et qui avait élaboré un document dit « ordre de service » définissant un système de retrait des pourboires pour sanctionner certaines fautes commises dans l'exécution du service ; que les juges ajoutent que la gestion des pourboires n'était en aucune façon l'affaire du seul personnel mais constituait pour M. D. un moyen déterminant dans sa stratégie de management du personnel ; que les juges en concluent que ces sommes, qui étaient centralisées et gérées par la direction, auraient dû être mentionnées sur les bulletins de paie des salariés et être soumises aux cotisations et contributions sociales ;

Attendu qu'en l'état de ces énonciations, la cour d'appel a caractérisé en tous ses éléments, matériel et intentionnel le délit de travail dissimulé prévu par l'article L. 8221-5 3° du code du travail, dans sa rédaction issue des lois 2010-1594 du 20 décembre 2010 et 2011-672 du 16 juin 2011, dont elle a déclaré les prévenus coupables, dès lors que, d'une part, il résulte des articles L. 3244-1 et L. 3244-2 du code du travail que toutes les perceptions faites « pour le service » par l'employeur ainsi que toutes les sommes remises volontairement par les clients pour le service entre les mains de l'employeur, ou centralisées par celui-ci, doivent être intégralement versées au personnel en contact avec la clientèle et s'ajoutent au salaire fixe, sauf dans le cas où un salaire minimum a été garanti par l'employeur, d'autre part, selon l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, ces pourboires sont soumis aux cotisations sociales ; D'où il suit que le moyen ne peut qu'être écarté ;

Et attendu que l'arrêt est régulier en la forme ;
Rejette les pourvois ;
(M. Guérin, prés. – M. Finidori, rapp. – M. Liberge,
av. gén. – SCP Garreau, Bauer-Violas et Feschotte-
Desbois, av.)

Note.

Le 1^{er} décembre 2015, la Chambre criminelle de la Cour de Cassation rejetait un pourvoi formé contre un arrêt de la Cour d'appel de Chambéry en date du 18 juin 2014 qui condamnait le gérant d'un restaurant installé sur la commune de Courchevel (Savoie), employant une quinzaine de salariés, à la peine de trois mois d'emprisonnement avec sursis, outre de fortes amendes sur le fondement de travail dissimulé en récidive (1).

Il était été établi, à la suite d'un contrôle des inspecteurs du travail et de l'Urssaf de la Savoie, que l'employeur avait mis en place dans son établissement un « système de retenues pécuniaires sur les pourboires », visant à sanctionner certaines fautes commises par les salariés dans l'exécution du service comme des retards, tenues et présentations incorrectes ou des mauvais comportements. Les pourboires étaient ainsi centralisés par la direction, puis ensuite répartis entre les salariés, selon des critères qui tenaient compte directement de leur comportement.

Ces pourboires n'ayant pas été intégrés dans l'assiette des cotisations sociales de l'Urssaf, le gérant et la personne morale sont déférés devant le Tribunal correctionnel sur le fondement de l'article L.8221-5 du Code du travail (travail dissimulé) (2). Les prévenus sont condamnés en première instance et en appel.

Dans son arrêt du 1^{er} décembre 2015, la Haute juridiction confirme une position désormais bien établie du droit selon laquelle, en cas de centralisation des pourboires par la direction de l'entreprise, les pourboires s'ajoutent au salaire et sont soumis à l'assiette des cotisations sociales. Les employeurs qui ne respectent pas ces règles encourent des poursuites pénales sur le chef de travail dissimulé.

Le pourboire : une tradition... bien anglaise !

Le pourboire est une « gratification » donnée en plus du prix convenu pour un service rendu, une « *petite libéralité accordée en signe de satisfaction* » (3).

Les juristes français de l'ancien droit, rompus au formalisme de la tradition romano-germanique des obligations, ne connaissaient pas cette notion (4) ; tout au plus se réfèrent-ils encore à l'obligation naturelle, conçue comme « *un lien de l'équité naturelle, qui nous oblige à donner ou à faire quelque chose sans que nous puissions y être contraints par justice* » (5).

Le pourboire serait né en Angleterre au XVIII^{ème} siècle ; le patron d'un restaurant avait mis sur le comptoir de son établissement, à destination de ses clients les plus pressés, un pot avec l'inscription *To Insure Promptness* (6) (T.I.P) afin d'inviter les clients à verser quelques pièces pour un service plus rapide.

Le T.I.P s'est par la suite répandu de par le monde, notamment en France, à partir du XIX^{ème} siècle, mais aussi en Allemagne, dans les pays du sud de l'Europe et en Russie, où il est toujours convenable de laisser au serveur dont on est satisfait du service quelques roubles « pour le thé » (*na tchai*) (7).

En droit français, il existe deux types de pourboires, qui peuvent se cumuler (8) :

- celui qui désigne une « gratification » versée volontairement et directement par le client pour un serveur déterminé pour la qualité du service fait ; c'est le pourboire, dans son sens premier de libéralité, qui n'est assujéti à aucune réglementation. La gestion de ces pourboires dépend alors des pratiques d'entreprises : soit chaque salarié conserve la somme versée, soit les sommes sont mises en commun et réparties ensuite selon des règles prédéfinies ; dans ce cas, les salariés qui ne sont pas en contact avec la clientèle peuvent aussi en bénéficier.

- celui qui correspond à « une somme collectée par l'employeur au titre du service pour le compte du personnel en contact avec la clientèle » (9) ; c'est le seul

(1) on se reportera *supra* aux observations du Conseiller Finidori « Évolution de la jurisprudence de la Chambre criminelle de la Cour de cassation sur le travail illégal », p. 211.

(2) Aux termes des dispositions de l'article L.8221-5, 3^o du Code du travail, « est réputé travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié le fait pour tout employeur... de se soustraire intentionnellement aux déclarations relatives aux salaires ou aux cotisations sociales assises sur ceux-ci auprès des organismes de recouvrement des contributions et cotisations sociales ou de l'administration fiscale ».

(3) Cf. *Dictionnaire encyclopédique Quillet*, au mot : *pourboire*, Librairie Aristide Quillet, Paris, 1962.

(4) Claude-Joseph de Ferrière définit l'obligation comme « un lien de droit par lequel nous sommes obligés à donner à faire quelque chose à quelqu'un » (*Dictionnaire de Droit et de Pratique*, T. II, chez J. Saugrain, Paris, 1758, T. II, p. 264). Dans la tradition juridique

française issue du droit romain et germanique, l'obligation est fondée essentiellement sur un rapport de subordination entre un créancier et un débiteur (obligation, du latin *obligo*, lier).

(5) C.-J. de Ferrière, *ibid.*

(6) Littéralement : pour assurer la rapidité.

(7) Aujourd'hui, dans les restaurants de Saint-Petersbourg, le service n'est pas compris et le client est invité à laisser 20 % de l'addition en pourboire.

(8) En ce sens, Cass. Soc. 29 septembre 2004, n°02-43.500, n°1796 F – P + B.

(9) Il s'agit de la somme comprise dans la note ou celle donnée par le client pour le service en « général » (*Dictionnaire Permanent social*, pp. 2813 et s., étude *Hôtels, cafés, restaurants*, rubriques 16 à 19, Éditions Législatives).

pourboire à être réglementé (art. L. 3244-1 du Code du travail) ; ces pourboires sont intégralement versés au personnel en contact avec la clientèle et sont soumis à l'assiette des cotisations et contributions sociales (Urssaf).

En principe, les catégories de personnes en contact avec la clientèle et les modalités de la répartition du pourboire doivent être fixées par décret ou par une convention collective, selon les termes de l'article R. 3244-2 du Code du travail. Mais, en l'état actuel, il n'existe sur ce point qu'une seule convention collective, celle des Bouches-du-Rhône, et seuls deux décrets (des 4 juin 1936 et 11 décembre 1946, pour le Var et Paris) fixent les modalités d'encaissement, de contrôle et de répartition des pourboires dans le secteur de la restauration et de l'hôtellerie. En tout cas, l'employeur ne saurait invoquer l'absence de dispositions réglementaires ou conventionnelles pour se soustraire aux règles du Code du travail (10).

Quand le pourboire est un salaire

Conformément aux dispositions de l'article R. 3243-1 du Code du travail, les accessoires de salaires soumis à cotisations doivent figurer sur le bulletin de paie et, d'une manière générale, toutes les sommes qui sont versées aux salariés, dont l'exclusion de l'assiette n'est pas expressément prévue par un texte, sont soumises aux cotisations sociales, en application de l'article L. 242-1 du Code de la Sécurité sociale (11). S'agissant des pourboires, le ministère du Travail avait déjà indiqué qu'ils constituaient un accessoire du salaire, et qu'ils devaient ainsi figurer sur le bulletin de paie et être soumis aux cotisations et contributions sociales dès lors qu'ils étaient centralisés par l'employeur (12).

En l'espèce, les juges du fond ont consacré cet état de droit en considérant que les sommes réparties par l'employeur dans le cadre des pourboires, sans l'intervention du personnel, « ont perdu leur caractère de pourboire, dès lors qu'elles n'étaient pas intégralement versées au personnel en contact avec

la clientèle et qu'elles étaient centralisées et gérées par la direction ». L'arrêt du 1^{er} décembre 2015 va dans ce sens en jugeant, au visa des articles L. 3244-1 et L. 3244-2 du Code du travail, que « toutes les perceptions faites « pour le service » par l'employeur, ainsi que toutes les sommes remises volontairement par les clients pour le service entre les mains de l'employeur, ou centralisées par celui-ci, doivent être intégralement versées au personnel en contact avec la clientèle et s'ajoutent au salaire fixe ».

Et la Cour de cassation de rappeler que les pourboires doivent, dès lors, être intégralement versés au personnel en contact avec la clientèle. Ils s'ajoutent au salaire fixe et sont soumis aux cotisations sociales, notamment à déclaration à l'Urssaf. A défaut, l'employeur encourt des poursuites pénales sur le fondement du travail dissimulé.

Le « système des pourboires » : où l'on reparle de l'élément intentionnel

En droit pénal français, trois critères sont exigés pour qu'une infraction pénale soit caractérisée : un fondement juridique (élément légal) (13), des faits établis (élément matériel) et une intention (élément moral ou intentionnel) (14). Alors que les deux premiers éléments posent rarement difficulté dans la pratique, il n'en est pas de même pour l'élément intentionnel, qui suppose une intention dolosive ou une « *volonté coupable* » (15) dans l'accomplissement de l'acte pénalement répréhensible.

L'exigence de cette intention coupable est rappelée expressément par les dispositions de l'article 123-3, alinéa 1^{er}, du Code pénal : « *il n'y a point de crime ou de délit sans intention de le commettre* ». Dans ces conditions, une simple négligence ne saurait caractériser l'élément moral du délit. De toute évidence, le travail dissimulé est une infraction intentionnelle.

Dans le cas d'espèce, le gérant conteste, pour sa défense, avoir participé de près ou de loin à la gestion des pourboires de ses salariés : il nie être l'auteur du fameux « *ordre de service* », qu'il n'a pas signé, et

(10) En ce sens, Cass. Soc., 14 novembre 2013, n° 12-16.805, n° 893, P+B, Dr. Ouv. 2014, p. 363, n. A. Mazières.

(11) « Pour le calcul des cotisations de Sécurité sociale, sont considérées comme rémunérations toutes les sommes versées aux travailleurs en contrepartie ou à l'occasion du travail, notamment ... les sommes perçues directement ou par l'entremise d'un tiers à titre de pourboire ».

(12) Lettre Min. DRT, 30 mars 1989 : BO Trav. n° 89/15 et Dictionnaire Permanent Social, p. 4856, étude *Salaires*, rubrique n° 57, Éditions Législatives. Lorsque les pourboires sont remis par le client au salarié et que l'employeur ignore leur montant, le bulletin de paie ne peut comporter que l'assiette forfaitaire retenue pour le calcul des cotisations sociales.

(13) C'est le fameux principe de légalité imposé dans le droit français par les révolutionnaires pour mettre un terme au système ancien

de l'arbitraire des juges ; aujourd'hui, en raison de l'inflation législative et réglementaire, les auteurs parlent plutôt de « *principe de textualité* ».

(14) Cet élément a pris tout son sens à partir du Moyen-âge, où les canonistes ont commencé à réfléchir sur l'intention dolosive (*culpa*) comme un des fondements de la responsabilité pénale. Dans ses *Institutes coutumières*, Loysel rappelle l'adage « *nulle règle sans faute* ». La Cour de cassation a rappelé le « *principe général, d'après lequel l'intention criminelle est un élément constitutif de l'infraction* » (Cass. Crim., 30 mars 1944, D. 1945, 247, n. H. Desbois).

(15) J. Pradel, *Droit pénal général*, Éditions Cujas, Paris, 1994, T. I, p. 362. On retiendra cette phrase d'un de nos plus grands maîtres du droit pénal : « *notre droit ne sanctionne pas les manières de penser, mais seulement les manières d'agir* » (*ibid.*, p. 362).

accuse les chefs de cuisine et de salle de s'occuper seuls du dépôt et de la comptabilité des pourboires...

Il fait également valoir, au soutien de son pourvoi, en visant l'article 6 de la Convention européenne des droits de l'Homme, que les juges du fond, en retenant sa volonté coupable sur le seul fait qu'il détienne le pouvoir disciplinaire, ont consacré une « *présomption irréfragable de culpabilité* » et, par là-même, violé les principes de la présomption d'innocence et des droits de la défense.

Pour confirmer la responsabilité pénale des prévenus, les juges du fond ont pourtant retenu que les prévenus avaient établi, en toute connaissance de cause, un « système des pourboires » pour « sanctionner certaines fautes *commises dans l'exécution du service* ». Ce système, qui établissait une répartition des pourboires en fonction du comportement des salariés (retards, tenues vestimentaires, ...), était « *organisé par le gérant qui en fixait lui-même les clés de répartition, et qui avait élaboré un document dit « ordre de service »*. C'est aussi le gérant qui était « *la seule personne qui avait l'autorité et les moyens de sanctionner au sein du restaurant* », étant en plus établi que ledit gérant « *n'avait donné aucune délégation de pouvoir à l'un de ses salariés pour exercer à sa place ce pouvoir disciplinaire* ».

Enfin, la Cour d'appel a estimé que les prévenus se sont rendus coupables de travail « *par*

minoration des déclarations sociales... en éludant intentionnellement ces sommes de leurs déclarations sociales périodiques, destinées aux versements des cotisations et contributions sociales ». L'élément intentionnel du travail dissimulé était donc nécessairement caractérisé.

La Cour de cassation confirme cette analyse. Elle retient que l'élément moral de l'infraction repose sur les modalités de gestion des pourboires mises en place par l'employeur, qui ne sont « *en aucune façon l'affaire du seul personnel* », mais, au contraire, constituent « *un moyen déterminant dans sa stratégie de management du personnel* ».

La leçon sera sans doute rude pour les prévenus. Mais la Cour de cassation, en mettant l'accent sur la froideur des stratégies de management qui semblent animer aujourd'hui bon nombre de nos patrons, a voulu ne pas vider de son sens cette bonne vieille coutume du pourboire : le pourboire devient un salaire, soumis aux cotisations et contributions sociales, si les sommes versées ne sont pas intégralement reversées au personnel et si elles sont centralisées et gérées par la direction de l'entreprise. Nos juges suprêmes nous rappellent aussi que les rapports harmonieux entre les Hommes peuvent aussi s'établir en dehors de toutes considérations purement juridiques.

Christophe Aubert, Avocat au Barreau d'Angers, Maître de Conférences de l'Université de Rennes-1