



COUR EUROPÉENNE DES DROITS DE L'HOMME
EUROPEAN COURT OF HUMAN RIGHTS

DEUXIÈME SECTION

AFFAIRE NERVA ET AUTRES c. ROYAUME-UNI

(Requête n° 42295/98)

ARRÊT

STRASBOURG

24 septembre 2002

DÉFINITIF

24/12/2002

En l'affaire Nerva et autres c. Royaume-Uni,

La Cour européenne des Droits de l'Homme (deuxième section), siégeant en une chambre composée de :

MM. J.-P. COSTA, *président*,

A.B. BAKA,

Sir Nicolas BRATZA,

MM. GAUKUR JÖRUNDSSON,

L. LOUCAIDES,

C. BÎRSAN,

M. UGREKHELIDZE, *juges*,

et de M^{me} S. DOLLÉ, *greffière de section*,

Après en avoir délibéré en chambre du conseil les 11 septembre 2001 et 3 septembre 2002,

Rend l'arrêt que voici, adopté à cette dernière date :

PROCÉDURE

1. A l'origine de l'affaire se trouve une requête (n° 42295/98) dirigée contre le Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord et dont un ressortissant italien, M. Sandro Nerva, et trois ressortissants espagnols, M. José Pulleiro, M. Julio Rodriguez et M. José Gigirey-Cabo (« les requérants »), avaient saisi la Commission européenne des Droits de l'Homme (« la Commission ») le 18 août 1997 en vertu de l'ancien article 25 de la Convention de sauvegarde des Droits de l'Homme et des Libertés fondamentales (« la Convention »). Les deux premiers requérants résident actuellement à Londres (Angleterre). Le quatrième requérant vit en Espagne. Le troisième requérant est décédé dans l'intervalle. Son frère, M. José Antonio Rodriguez Montega, domicilié en Espagne, poursuit la procédure en son nom.

2. Devant la Cour, les requérants, qui ont été admis au bénéfice de l'assistance judiciaire, sont représentés par M^{me} C. Scrivens, juriste au Central London Law Centre. Le gouvernement britannique (« le Gouvernement ») est représenté par son agente, M^{me} J. Foakes, du ministère des Affaires étrangères et du Commonwealth.

3. Dans leur requête, les requérants se disaient victimes, notamment, d'une violation de leurs droits résultant de l'article 1 du Protocole n° 1 et de l'article 14 de la Convention combiné avec l'article 1 du Protocole n° 1 dans la mesure où les juridictions internes de l'Etat défendeur avaient estimé que l'argent qui leur était donné à titre de pourboires par les clients du restaurant où ils travaillaient devait être réputé appartenir à leur employeur, qui pouvait par conséquent l'utiliser à sa guise, donc aussi, comme il le faisait,

pour s'acquitter de son obligation légale de leur verser un salaire minimum de base.

4. La requête a été transmise à la Cour le 1^{er} novembre 1998, date d'entrée en vigueur du Protocole n° 11 à la Convention (article 5 § 2 dudit Protocole).

5. Elle a été attribuée initialement à la troisième section de la Cour (article 52 § 1 du règlement de la Cour), qui l'a déclarée recevable le 11 septembre 2001.

6. Le 1^{er} novembre 2001, la Cour a modifié la composition de ses sections (article 25 § 1 du règlement). L'affaire est ainsi échue à la deuxième section. Au sein de celle-ci a alors été constituée, conformément à l'article 26 § 1 du règlement, la chambre chargée d'examiner l'affaire (article 27 § 1 de la Convention).

7. Seul le Gouvernement a déposé des observations écrites sur le fond (article 59 § 1 du règlement). Après avoir consulté les parties, la chambre a décidé qu'il n'y avait pas lieu de tenir une audience sur le fond de l'affaire (article 59 § 2 *in fine*).

EN FAIT

I. LES CIRCONSTANCES DE L'ESPÈCE

8. Les requérants occupaient des emplois de serveur à l'époque des faits. Lorsqu'un client leur remettait directement un pourboire en espèces, l'argent était placé dans une boîte, le « tronc », et distribué proportionnellement entre les serveurs à la fin de la semaine par le « maître du tronc ».

9. A l'origine, pour tout pourboire laissé par un client sous la forme d'un ajout à la somme payée par chèque ou par carte de crédit au restaurant, une somme équivalente était sortie de la caisse et placée dans le tronc, puis distribuée à la fin de la semaine avec les pourboires en espèces.

10. En 1979, à la suite d'un contrôle fiscal, l'employeur des requérants fut invité à traiter les pourboires inclus dans les règlements par chèque ou par carte de crédit dans le cadre du système de retenue à la source (« *Pay-As-You-Earn* » – « PAYE »). En vertu de ce système, tout employeur devait déduire des sommes dont il était redevable envers ses salariés l'impôt sur le revenu et les cotisations sociales dus par ceux-ci et s'acquitter de ses charges sociales sur ces montants. Selon les requérants, les autorités fiscales avaient simplement voulu souligner, en 1979, que, puisque les pourboires inclus dans les paiements par chèque ou par carte de crédit passaient entre les mains de l'employeur, celui-ci était responsable de leur distribution et de

la retenue à la source, conformément au système PAYE, des impôts et charges sociales y afférents.

11. Plutôt que de distribuer des sommes en espèces équivalentes aux pourboires inclus par les clients dans les paiements par chèque ou par carte de crédit, l'employeur des requérants décida d'ajouter une rubrique « supplément de salaire » dans leur bulletin de salaire hebdomadaire. La méthode de distribution était la même, semble-t-il, que celle appliquée jusque-là aux sommes déposées dans le tronc.

12. Après s'être tout d'abord opposés à ces nouvelles règles, les employés finirent par les accepter. Au moment de leur introduction, le premier requérant faisait déjà partie du personnel. Les autres requérants adhérèrent au système lorsqu'ils furent embauchés. Selon les requérants, le consentement des serveurs au nouveau système n'était pas censé avoir la moindre incidence sur l'obligation pour leur employeur de leur verser intégralement les gratifications des clients.

13. L'employeur pratiquait sur les pourboires inclus dans les paiements par chèque ou par carte de crédit les déductions requises pour les impôts et les charges sociales. C'est lui qui assumait, lorsque le client réglait par carte de crédit, la partie due sur la somme correspondant au pourboire des frais afférents à ce système de paiement (à l'époque 3 à 5 % du montant de chaque transaction). Lorsqu'un justificatif de paiement par carte de crédit n'était pas correctement rempli et était rejeté par une société de cartes de crédit, l'employeur passait le montant par pertes et profits et ne cherchait pas, semble-t-il, à récupérer, lorsque le cas se présentait, les sommes distribuées aux serveurs au titre du pourboire inclus dans le paiement ; il n'apparaît pas non plus qu'il ait jamais cherché à se faire rembourser par les serveurs les parties correspondant à des pourboires des chèques non honorés. Les requérants mettent l'accent sur le fait que, selon eux, il ne s'agissait pas là d'une nouvelle pratique mais d'une situation qui avait cours déjà avant 1979.

14. A l'époque des faits, la loi prévoyait une rémunération minimum pour diverses catégories de salariés, notamment pour les serveurs tels que les requérants. Cette exigence avait été inscrite tout d'abord dans la loi de 1979 sur les commissions salariales (*Wages Councils Act 1979*) puis, à compter du 1^{er} janvier 1987, dans la loi de 1986 sur les salaires (*Wages Act 1986*).

15. Les requérants poursuivirent leur employeur pour inexécution du contrat, soutenant qu'il n'avait pas le droit de compter dans la rémunération minimum qui leur était garantie par la loi les pourboires inclus dans les règlements par chèque ou par carte de crédit. La plainte des requérants portait sur la période de six ans antérieure au 6 mars 1989 et mettait donc en jeu les deux lois susmentionnées. Pour le Gouvernement, la question débattue entre les parties était celle de savoir si le « supplément de salaire » constituait une somme d'argent versée aux intéressés par leur employeur.

Accueillir le grief des requérants équivalait à reconnaître que leur employeur leur versait depuis des années, au mépris de leur contrat, une rémunération inférieure au minimum légal, ce qui leur donnait droit à des dommages-intérêts importants. Pour les requérants, le litige ne portait pas simplement sur la question de savoir si le « supplément de salaire » était une somme d'argent qui leur était payée par leur employeur mais – et ils insistent là-dessus – sur le point de savoir s'il s'agissait d'un montant versé par leur employeur à raison d'une certaine quantité d'heures travaillées.

16. Le 25 mai 1994, le juge Mance de la *High Court* déclara à propos d'une question préliminaire que les pourboires inclus dans les transactions réglées par chèque ou par carte de crédit entraient bien dans le calcul de la rémunération minimum. Il rejeta l'argument des requérants selon lequel les pourboires payés de cette manière étaient détenus en fiducie pour leur compte par l'employeur. D'après lui, l'employeur acquérait, quand il était payé par chèque ou par carte de crédit, le titre légal de propriété sur le pourboire éventuellement inclus dans le paiement et devenait ainsi effectivement propriétaire de ce pourboire.

17. Les requérants saisirent la Cour d'appel. Avant que n'arrive le jour de l'audience, ils avaient admis que la propriété des pourboires contenus dans les règlements par chèque ou par carte de crédit passait à leur employeur et ne prétendaient plus qu'il fallait les considérer comme les bénéficiaires de sommes d'argent détenues en fiducie pour leur compte par l'employeur.

18. Par un arrêt du 15 mai 1996, la Cour d'appel les débouta de leur recours.

19. Le *Lord Justice Staughton* observa que nul ne contestait que, selon la législation pertinente (la loi de 1979 sur les commissions salariales et la loi de 1986 sur les salaires), toute somme versée par l'employeur et par personne d'autre était considérée comme une rémunération aux fins de cette législation. Pour cette raison, les pourboires en espèces remis aux serveurs ou placés dans le tronc ne comptaient pas comme rémunération. Le juge estima en revanche que le même raisonnement ne pouvait pas s'appliquer à des pourboires intégrés dans des règlements par chèque ou par carte de crédit destinés à l'employeur puisque les montants en cause devenaient la propriété de ce dernier, lequel reversait ensuite une somme équivalente aux requérants. De l'avis du juge, les pourboires payés de cette manière devaient être comptés dans la rémunération minimum. Le *Lord Justice Staughton* rejeta les arguments de l'avocat des requérants tendant à faire admettre une interprétation différente de la législation applicable. Il écarta également la thèse de l'avocat selon laquelle les requérants avaient un droit aux pourboires versés au moyen de chèques et de cartes de crédit en tant que ces pourboires constituaient des sommes d'argent reçues en dépôt pour leur usage. De l'avis du *Lord Justice Staughton*, le fait que l'employeur réglait les pourboires de sa poche était déterminant, même si les clients avaient

versé ces pourboires à l'employeur en pensant que ce dernier les rétrocéderait aux serveurs et à condition qu'il le fit.

20. Sur la question de l'intention poursuivie par les clients qui ajoutaient un pourboire à leur paiement par chèque ou par carte de crédit, le *Lord Justice Staughton* s'exprima comme suit :

« (...) Il s'agit là d'un élément à prendre en compte pour déterminer si la propriété de cet argent est passée à l'employeur ou aux serveurs. Il est toutefois clair et (dans cette enceinte) non controversé en l'espèce que cet argent est devenu la propriété de l'employeur. Une fois cela acquis, l'intention des clients ne joue plus, me semble-t-il, aucun rôle. (...) »

21. Le juge Douglas Brown souscrivit à cet avis. A propos du moyen des requérants fondé sur l'intention des clients, il déclara que l'on ne pouvait que spéculer sur ce que souhaitaient les différents clients.

22. Le Lord Justice Aldous exprima une opinion dissidente. Au sujet des pourboires inclus dans les paiements par chèque ou par carte de crédit, il admit que les montants en question étaient payés à l'employeur et que l'on ne pouvait donc prétendre qu'ils ne devenaient jamais la propriété de ce dernier. D'après lui, toutefois, l'intention du client était la même lorsqu'il versait un pourboire au moyen d'une carte de crédit ou d'un chèque que lorsqu'il laissait une somme en espèces et, dans un cas comme dans l'autre, le client n'entendait pas donner quoi que ce soit à l'employeur. Le Lord Justice Aldous déclara :

« Le client versait la somme à l'employeur à titre de gratification dans l'intention qu'elle fût rétrocédée au personnel, de la même façon que celui-ci recevait les paiements en espèces, et l'employeur l'acceptait sur cette base, ainsi qu'il ressort de la manière dont le système fonctionnait. La somme ajoutée à l'addition était prise dans la caisse et mise dans le tronc. Dans ces conditions, je ne crois pas que les pourboires payés par chèque ou par carte de crédit doivent être considérés comme un élément de la « rémunération » alors que les pourboires en espèces ne le sont pas. »

23. Le Lord Justice Aldous observa en outre qu'il n'y avait aucune différence de principe entre les pourboires versés en espèces et les pourboires inclus dans les règlements par chèque ou par carte de crédit. A son avis, la seule différence tenait au fait que, dans le second cas, l'employeur agissait en tant qu'agent pour le client et, ce faisant, devait remplir les obligations qui lui incombait en vertu de la législation fiscale pertinente et veiller à ce que l'impôt fût acquitté sur les pourboires. Or le fait que l'impôt sur les pourboires payés par chèque ou par carte de crédit était retenu dans le cadre du système PAYE au lieu d'être réglé par les serveurs n'avait aucune incidence sur la relation entre le client et le serveur ni sur l'intention du premier que son pourboire fût remis au second plutôt que d'alimenter le compte bancaire de l'employeur.

24. Le 14 juin 1996, les requérants sollicitèrent l'autorisation de se pourvoir devant la Chambre des lords. Le 28 octobre 1996, ils furent informés que la commission des recours avait provisoirement décidé

d'accueillir leur demande et leur employeur fut invité à présenter ses objections éventuelles avant le 11 novembre 1996. Le 4 février 1997, la commission des recours renvoya l'affaire en audience devant trois *Law Lords*.

25. L'audience se tint le 20 février 1997. L'avocat des requérants se vit offrir la possibilité de défendre la demande d'autorisation et de répondre aux arguments écrits de l'employeur. L'audience dura cinq minutes. Le même jour, la commission des recours, sans donner de motivation, refusa aux intéressés l'autorisation de saisir la Chambre des lords.

II. LE DROIT INTERNE PERTINENT

26. L'article 1 de la loi de 1979 sur les commissions salariales prévoyait l'établissement par arrêté du ministre du Travail de commissions salariales compétentes pour les salariés visés dans l'arrêté et leurs employeurs. L'article 14 habilitait les commissions salariales, entre autres, à fixer le niveau de rémunération de chaque catégorie de salariés relevant de leur ressort. En vertu de l'article 15, les contrats de travail fixant un salaire inférieur à la rémunération minimum prescrite par une commission salariale produisaient leurs effets étant entendu que le salaire défini par la loi se substituait au salaire contractuel. Une commission salariale fut établie pour les salariés des établissements hôteliers et restaurants agréés. Dans son arrêté de 1982 sur les salaires des employés des établissements hôteliers et restaurants agréés (*Wages (Licensed Residential Establishment and Licensed Restaurant) Order 1982*), cette commission fixe notamment (article 3) le salaire minimum à verser pour quarante heures de travail, ainsi que les barèmes applicables aux heures supplémentaires, au travail de nuit, etc. L'article 12 de l'arrêté disposait que lorsqu'il existait entre un serveur et son employeur un accord écrit aux termes duquel, si la somme des pourboires perçus par le serveur en l'espace d'une semaine au cours de laquelle il avait travaillé pour son employeur était inférieure à 8,40 GBP, l'employeur était tenu de verser le complément nécessaire pour que ce chiffre soit atteint, le serveur devait percevoir le montant prévu par la réglementation applicable, déduction faite de vingt et un pence par heure pour les quarante premières heures travaillées dans la semaine.

27. L'article 17 de la loi de 1979 sur les commissions salariales définissait la rémunération comme le montant en argent reçu ou à recevoir par le salarié de son employeur après déduction, le cas échéant, des dépenses nécessaires consenties par le salarié à raison de son emploi.

28. La définition de la rémunération figurant à l'article 17 de la loi de 1986 sur les salaires prenait également comme point de départ le montant total de tous versements en argent effectués par l'employeur au profit du salarié. Les requérants attirent l'attention sur le libellé de l'article 17(I)(a), qui se lit ainsi :

« Aux fins de déterminer, dans le cadre du présent chapitre, le montant de la rémunération versée par un employeur à un salarié rémunéré au temps pour les heures travaillées par celui-ci pendant une semaine donnée, il faut additionner –

a) le montant total de tous paiements en argent effectués par l'employeur au profit du salarié, jusqu'au jour de paie correspondant, à titre de rémunération pour les heures travaillées pendant la semaine visée (...) »

29. A cet égard, les requérants soulignent qu'à l'époque des faits ils étaient considérés comme des salariés rémunérés au temps.

30. La loi de 1986 sur les salaires maintint les commissions salariales, mais réduisit leurs pouvoirs. Son article 16 habilitait tout salarié qui, pour une semaine donnée, percevait moins, en vertu de son contrat, que le minimum légal fixé par la commission salariale compétente à exiger le paiement de la différence à titre de supplément de rémunération.

31. Selon l'article 1 (repris depuis dans l'article 13 de la loi de 1996 sur les droits liés au travail – *Employment Rights Act 1996*), les employeurs n'étaient pas autorisés à procéder à des déductions sur les salaires effectivement dus par eux à leurs employés, sauf dans certaines circonstances bien définies et, en particulier, lorsque l'employé avait donné au préalable et par écrit son consentement à de telles déductions.

32. Dans l'affaire *Saavedra v. Aceground Ltd t/a Terazza Est (Industrial Relations Law Reports 1995, p. 198)*, la cour du travail (*Employment Appeal Tribunal*) déclara que le propriétaire d'un restaurant qui avait gardé pour lui une part des taxes de service payées par les clients avait enfreint l'article 1 de la loi de 1986 sur les salaires. Si le propriétaire du restaurant pouvait librement choisir les modalités de partage de la somme versée dans le tronc, cela ne l'autorisait pas à s'octroyer à lui-même une partie de cet argent.

EN DROIT

I. QUESTION PRÉLIMINAIRE

33. La Cour constate d'emblée que le troisième requérant (M. Julio Rodriguez) est décédé peu après l'introduction de sa requête et que son frère a informé la Cour qu'il souhaitait poursuivre la procédure (paragraphe 1 ci-dessus). Si les héritiers d'un requérant décédé ne peuvent revendiquer un droit général à ce que la Cour continue son examen de la requête introduite par ce dernier (arrêt *Scherer c. Suisse* du 25 mars 1994, série A n° 287), la Cour a admis à plusieurs reprises que des parents proches d'un requérant décédé sont en droit de se substituer à lui (arrêts *Deweert c. Belgique* du

27 février 1980, série A n° 35, p. 19, § 37, et *Raimondo c. Italie* du 22 février 1994, série A n° 281-A, p. 8, § 2).

En l'occurrence, la Cour est disposée à permettre au frère du troisième requérant de poursuivre l'instance initialement introduite par ce dernier.

II. SUR LA VIOLATION ALLÉGUÉE DE L'ARTICLE 1 DU PROTOCOLE N° 1

34. Les requérants contestent la décision des juridictions internes de considérer que la propriété des pourboires inclus à leur intention par les clients dans les paiements effectués par chèque ou par carte de crédit appartient à leur employeur, qui peut ainsi traiter ces pourboires comme une rémunération. Ils y voient une atteinte à leur droit au respect de leurs biens, au sens de l'article 1 du Protocole n° 1, ainsi libellé :

« Toute personne physique ou morale a droit au respect de ses biens. Nul ne peut être privé de sa propriété que pour cause d'utilité publique et dans les conditions prévues par la loi et les principes généraux du droit international.

Les dispositions précédentes ne portent pas atteinte au droit que possèdent les Etats de mettre en vigueur les lois qu'ils jugent nécessaires pour réglementer l'usage des biens conformément à l'intérêt général ou pour assurer le paiement des impôts ou d'autres contributions ou des amendes. »

35. Le Gouvernement fait valoir que les pourboires inclus par les clients dans les règlements par chèque ou par carte de crédit étaient en fait payés aux requérants par leur employeur. En définitive, la propriété des sommes en cause était donc bien transférée aux intéressés. Il ressortirait clairement des conditions fixées dans leur contrat de travail que ceux-ci pouvaient légitimement prétendre encaisser les pourboires, mais seulement après le transfert de leur propriété au profit de l'employeur. En revanche, les requérants ne sauraient invoquer la notion d'espérance légitime à l'appui de l'argument selon lequel les clients souhaitaient que la propriété des pourboires leur soit transférée directement, sans passer d'abord à leur employeur. Le Gouvernement observe que les juridictions internes ont rejeté le moyen fondé sur l'intention des clients et renvoie aux motifs qu'elles ont donnés à cet égard (paragraphe 20 et 21 ci-dessus).

36. Il soutient en outre que les requérants ne pouvaient légitimement s'attendre à ce que les pourboires versés au moyen de chèques ou de cartes de crédit ne fussent pas considérés comme des rémunérations. Il souligne à ce propos qu'il existe en droit interne une position constante depuis de nombreuses années selon laquelle tous les paiements émanant d'un employeur, à l'exception de ceux destinés à couvrir les frais professionnels exposés par un employé, doivent être considérés comme des éléments de la rémunération, tant au regard de l'exigence du salaire minimum qu'à d'autres fins. Par ailleurs, les requérants n'auraient pas contesté pendant la

procédure devant la Cour d'appel que leur employeur leur versait de sa poche des montants équivalents, voire légèrement supérieurs ; d'autre part, il ne faudrait pas oublier que les requérants eux-mêmes ont admis que les pourboires versés par chèque ou par carte de crédit devaient leur être rétrocédés dans le cadre du système PAYE.

37. Pour le Gouvernement, il importe de garder à l'esprit que les requérants ont reçu la part qui leur revenait des pourboires laissés par les clients dans leurs règlements par chèque ou par carte de crédit. En fait, l'employeur leur versait plus que les sommes qu'il recevait effectivement de ses clients à titre de pourboires, puisqu'il supportait la charge des transactions effectuées par chèque ou par carte de crédit et des créances irrécouvrables. En outre, les requérants disposaient de l'argent des jours, voire des semaines, avant que l'employeur ne reçoive les sommes correspondantes, et ils pouvaient, en vertu du droit interne, demander des comptes à celui-ci s'il ne leur payait pas le montant qui leur était dû.

38. Les requérants rétorquent que dès lors qu'une gratification était donnée par un client le serveur était en droit d'en recevoir une part, parfaitement calculable à ce moment-là, et ce que la gratification fût versée en espèces dans le tronc administré par le maître du tronc ou incluse dans un règlement par chèque ou par carte de crédit à gérer par l'employeur. Dans les deux hypothèses, l'employé avait un droit juridique à réclamer le paiement à l'intermédiaire. Ce droit juridique s'analyserait en un droit de propriété. Pour les intéressés, il ressort clairement de la législation applicable qu'ils devaient être rémunérés à raison des heures travaillées, et leur employeur s'est en réalité approprié leur droit à une part des pourboires inclus par les clients dans leurs paiements par chèque ou par carte de crédit pour s'acquitter de ses obligations légales.

39. Invoquant en particulier le raisonnement tenu par le Lord Justice Aldous dans le cadre de l'instance devant la Cour d'appel (paragraphes 22 et 23 ci-dessus), les requérants font valoir qu'aucun des juges intervenus dans la procédure interne n'a suggéré que l'intention poursuivie par les clients était d'aider l'employeur à payer les salaires de ses employés. Ils estiment par ailleurs dénuée de pertinence la question de savoir si l'employeur rétrocédait intégralement les sommes correspondant aux pourboires inclus dans les règlements par carte de crédit ou par chèque, sans procéder à des déductions pour couvrir des dépenses telles que les frais de transaction. Si l'employeur avait souhaité ne pas avoir à supporter ces frais, il aurait pu convenir d'un système différent avec son personnel, et insister par exemple pour que les clients paient toujours les pourboires en espèces.

40. Le Gouvernement soutient que pour autant qu'ils se plaignent d'une atteinte à leur droit à un salaire de base du fait que les pourboires en cause étaient comptés dans le calcul de leur rémunération minimum légale les requérants ne peuvent invoquer l'article 1 du Protocole n° 1. Cette disposition protégerait le droit au respect des biens actuels ; elle ne

conférerait aucun droit à s'assurer de biens à venir. Pour le cas où la Cour écarterait ce raisonnement en l'espèce et considérerait qu'il y a eu atteinte aux biens des requérants, le Gouvernement affirme que la situation était tout à fait conforme à l'objectif de la législation sur les salaires minimums (à savoir éviter des salaires indûment bas) et que le fait de compter l'ensemble des paiements émanant de l'employeur dans le calcul du niveau de rémunération minimum n'était pas manifestement dénué de fondement raisonnable. Il estime en conséquence que si atteinte aux biens des requérants il y a eu, elle était raisonnable et proportionnée, donc non susceptible de faire conclure à un manquement à l'article 1 du Protocole n° 1.

41. La Cour relève qu'il n'est pas contesté que le titre de propriété des pourboires versés par les clients au moyen de chèques ou de cartes de crédit était transmis tout d'abord à l'employeur des requérants. Il en était ainsi pour la simple raison que les titres de paiement signés par les clients étaient établis au nom de l'employeur et traités dans sa comptabilité. De même, nul ne conteste que l'employeur remettait dûment aux requérants la part de pourboires qui leur revenait en vertu de la convention de partage conclue entre les serveurs. En conséquence, il n'y a pas eu atteinte au droit négocié de chacun des requérants à recevoir une part déterminée des pourboires. Ils ont tous obtenu, sous la forme d'un « supplément de salaire », ce qu'ils pouvaient s'attendre à recevoir par le système de tronc, moins les impôts et les cotisations sociales dus sur les montants perçus. Il convient de noter que les requérants disposaient rapidement des pourboires sous la forme d'un supplément de salaire puisque, contrairement à leur employeur, ils n'avaient pas à attendre que les paiements par carte de crédit ou par chèque eussent été traités. En outre, le paiement du pourboire était garanti même si la transaction correspondante par carte de crédit ou par chèque s'avérait frauduleuse. L'employeur supportait le risque d'escroquerie et ne se retournait pas contre les requérants ou d'autres employés en cas de réalisation de ce risque.

42. Les requérants estiment pour leur part que si l'on considère que les pourboires leur ont effectivement été versés de cette manière, il faut alors admettre que les salaires qui leur étaient dus en vertu de la législation applicable sont restés impayés. La Cour ne souscrit pas à ce raisonnement. Les requérants avaient droit à un salaire minimum et ils n'ont pas nié que leur employeur remplissait ses obligations légales à cet égard, puisqu'en réalité il leur versait même plus que le minimum, compte tenu du supplément de salaire figurant sur leur bulletin de rémunération.

43. Les requérants ne peuvent soutenir qu'ils avaient, d'une part, un droit aux pourboires et, d'autre part, un droit distinct à une rémunération minimum, calculée indépendamment de ces pourboires. En premier lieu, cette affirmation n'est pas étayée par la législation en cause telle qu'elle est interprétée par les juridictions internes. Le fait que celles-ci ont déclaré,

dans le cadre d'un litige entre des particuliers, que les pourboires litigieux représentaient une « rémunération » au sens de la législation applicable ne saurait, en soi, engager la responsabilité de l'Etat défendeur sous l'angle de l'article 1 du Protocole n° 1. La Cour observe à cet égard que l'interprétation et l'application de la législation interne dans un litige donné incombent en premier lieu aux juridictions nationales. Elle note qu'à l'issue d'un débat approfondi sur les interprétations opposées de la notion de « rémunération » défendues par les parties, les tribunaux nationaux ont estimé que c'était l'employeur, et non le client, qui payait de sa poche les pourboires en cause aux requérants et à leurs collègues. Cette conclusion ne saurait passer pour arbitraire ou manifestement déraisonnable, eu égard à la portée de l'expression « rémunération » et, chose significative, au fait que les requérants reconnaissent que la propriété des pourboires litigieux passait à l'employeur. En outre, les intéressés ne sauraient prétendre qu'ils pouvaient légitimement espérer que les pourboires en cause ne seraient pas considérés comme une rémunération. Pareille thèse suppose que les clients entendaient que leurs pourboires ne fussent pas traités ainsi. Or il s'agit là d'un fondement trop imprécis pour appuyer une espérance légitime susceptible de faire conclure à l'existence d'un « bien » au sens de l'article 1 du Protocole n° 1 (arrêts *Pine Valley Developments Ltd et autres c. Irlande* du 29 novembre 1991, série A n° 222, p. 23, § 51 ; *Pressos Compania Naviera S.A. et autres c. Belgique* du 20 novembre 1995, série A n° 332, p. 21, § 31 ; *Malhous c. République tchèque* (déc.) [GC], n° 33071/96, CEDH 2000-XII ; *Prince Hans-Adam II de Liechtenstein c. Allemagne* [GC], n° 42527/98, § 83, CEDH 2001-VIII). De l'avis de la Cour, il incombait aux requérants de conclure avec leur employeur une convention définissant la manière dont il fallait traiter les pourboires visés du point de vue de leur rétribution. En tout état de cause, les intéressés ne sauraient invoquer l'article 1 du Protocole n° 1 pour fonder une prétention à un niveau de revenus supérieur.

44. Pour les raisons qui précèdent, la Cour estime qu'il n'y a pas eu en l'espèce violation du droit garanti aux requérants par l'article 1 du Protocole n° 1.

III. SUR LA VIOLATION ALLÉGUÉE DE L'ARTICLE 14 DE LA CONVENTION COMBINÉ AVEC L'ARTICLE 1 DU PROTOCOLE N° 1

45. Les requérants allèguent en outre que la décision litigieuse les traitait moins favorablement, en leur qualité de serveurs, que n'étaient traités les employés travaillant dans d'autres branches du secteur tertiaire. Ils y voient une discrimination injustifiée contraire à l'article 14 de la Convention combiné avec l'article 1 du Protocole n° 1. L'article 14 se lit ainsi :

« La jouissance des droits et libertés reconnus dans la (...) Convention doit être assurée, sans distinction aucune, fondée notamment sur le sexe, la race, la couleur, la langue, la religion, les opinions politiques ou toutes autres opinions, l'origine nationale ou sociale, l'appartenance à une minorité nationale, la fortune, la naissance ou toute autre situation. »

46. Le Gouvernement soutient que la définition de la « rémunération » dans la législation pertinente est d'application générale et ne concerne pas seulement des secteurs ou des groupes particuliers. Il observe que les requérants eux-mêmes ont admis, dans une lettre du 18 août 1997 à l'ancienne Commission, que l'arrêt de la Cour d'appel portait sur la nature de la pratique consistant à laisser des pourboires dans « n'importe quelle industrie de services ». En conséquence, ils ne sauraient se plaindre d'avoir subi un traitement discriminatoire.

47. Les requérants affirment quant à eux que seul le chapitre I de la loi de 1986 sur les salaires est d'application générale, puisqu'il traite des déductions illégales appliquées sur les salaires. En revanche, la loi de 1979 sur les commissions salariales et le chapitre II de la loi de 1986 sur les salaires ne s'appliqueraient qu'aux secteurs où les conditions de travail sont régies par des commissions salariales (magasins, hôtels, restaurants, pubs,...), c'est-à-dire aux branches d'activité qui emploient d'ordinaire une proportion élevée de personnes issues de minorités ethniques et de travailleurs immigrés, et où la représentation syndicale est limitée.

48. La Cour souscrit à l'argument du Gouvernement. Elle rappelle que l'article 14 de la Convention protège contre la discrimination dans la jouissance des droits et libertés garantis par les autres clauses normatives de la Convention. Toute différence de traitement n'emporte toutefois pas automatiquement violation de cet article. Il faut établir que des personnes placées dans des situations analogues ou suffisamment comparables jouissent d'un traitement préférentiel et que cette distinction ne trouve aucune justification objective ou raisonnable (*Stubbings et autres c. Royaume-Uni*, arrêt du 22 octobre 1996, *Recueil des arrêts et décisions* 1996-IV, p. 1507, § 72). Pour la Cour, les requérants n'ont pas établi que la législation pertinente ou son interprétation par les juridictions internes leur aient réservé un sort discriminatoire par rapport à celui dont jouissent les salariés employés dans d'autres branches d'activité auxquelles s'appliquait ladite législation. Dès lors en fait qu'ils travaillaient dans un secteur couvert par la loi sur les salaires minimums, les requérants ont été traités plus favorablement que les personnes employées dans des branches ne tombant pas sous l'empire de cette législation, qui ne bénéficiaient pas de la garantie d'une rémunération minimum.

49. Par conséquent, les requérants n'ont pas été victimes d'une violation des droits résultant pour eux de l'article 14 de la Convention combiné avec l'article 1 du Protocole n° 1.

PAR CES MOTIFS, LA COUR

1. *Dit*, par six voix contre une, qu'il n'y a pas eu violation de l'article 1 du Protocole n° 1 ;
2. *Dit*, à l'unanimité, qu'il n'y a pas eu violation de l'article 14 de la Convention combiné avec l'article 1 du Protocole n° 1 ;

Fait en anglais, puis communiqué par écrit le 24 septembre 2002, en application de l'article 77 §§ 2 et 3 du règlement.

S. DOLLÉ
Greffière

J.-P. COSTA
Président

Au présent arrêt se trouve joint, conformément aux articles 45 § 2 de la Convention et 74 § 2 du règlement, l'exposé de l'opinion dissidente de M. Loucaides.

J.-P.C.
S.D.

OPINION DISSIDENTE DE M. LE JUGE LOUCAIDES

(Traduction)

Je ne puis souscrire à la conclusion de la majorité selon laquelle il n'y a pas eu en l'espèce atteinte au droit garanti aux requérants par l'article 1 du Protocole n° 1.

Dans cette affaire, il s'agissait essentiellement de déterminer si, aux fins de l'article 1 du Protocole n° 1, les pourboires versés par les clients au moyen de chèques ou de cartes de crédit s'incorporaient aux « biens » des requérants, en leur qualité de serveurs, ou s'ils devenaient la propriété pleine et entière de l'employeur des intéressés, qui pouvait donc les utiliser à sa guise. La Cour d'appel britannique, à la majorité, a estimé que l'employeur devenait le propriétaire de ces pourboires et qu'il pouvait donc s'en servir pour s'acquitter de l'obligation de verser aux requérants le salaire minimum auquel ceux-ci avaient droit en vertu de la loi indépendamment des pourboires, considérant ainsi les sommes en question comme faisant partie de la « rémunération » des intéressés. Le même raisonnement a été suivi par la majorité de la Cour en l'espèce.

Je doute que l'on puisse sérieusement contester que les clients, en donnant des pourboires, souhaitaient qu'ils soient transmis dans leur intégralité aux serveurs indépendamment et en sus de leur rémunération. Il me paraît déraisonnable de supposer qu'un client, lorsqu'il laisse un pourboire dans un restaurant, sous quelque forme que ce soit (espèces, carte de crédit ou chèque), veuille que le pourboire devienne la propriété pleine et entière du propriétaire du restaurant. Cela a été souligné à juste titre dans l'affaire britannique *Wrottesley v. Regent Street Florida Restaurant (Law Reports, King's Bench Division, 1951, vol. 2, p. 277)*, laquelle concernait des pourboires versés en espèces :

« Le client n'avait pas l'intention de donner quoi que ce soit à l'employeur (...). Il nous semble que rien ne permet d'affirmer que ces pourboires soient jamais devenus la propriété de ce dernier (...). Lorsque l'argent du tronc est divisé, les serveurs se partagent leur propre argent. En conséquence, nous estimons que les sommes provenant du tronc partagées entre les serveurs ne peuvent être prises en compte dans le calcul du montant à eux versés par les défendeurs. »

Je souscris également au passage suivant de l'opinion dissidente formulée par le Lord Justice Aldous en l'espèce :

« Les pourboires laissés par les clients ne sont pas destinés à alimenter le compte bancaire de l'employeur, et ils ne sont pas non plus acceptés sur cette base. Les pourboires sont donnés et acceptés pour être placés dans le tronc ou traités dans le même esprit. Les pourboires ne sont pas donnés pour que l'employeur puisse s'acquitter de son obligation de payer un salaire minimum. Ils sont versés à l'employeur pour qu'il en opère la distribution en tant qu'agent du client. »

Je ne suis pas persuadé que les pourboires inclus dans les paiements par chèque ou par carte de crédit doivent être traités différemment. Que le client paie un pourboire par carte de crédit ou par chèque ou qu'il le verse en espèces, son intention est la même.

Dès lors, il faut à mon sens considérer que les requérants avaient un droit de propriété sur les pourboires litigieux : un droit découlant de l'intention des clients et du rôle incombant à l'employeur pour que cette intention soit respectée. Je ne suis pas convaincu par l'argument du Gouvernement selon lequel c'était l'employeur – et non les requérants – qui supportait les risques et les délais afférents au traitement des paiements effectués par chèque ou par carte de crédit. Quant aux pertes que l'employeur pouvait subir, par exemple, du fait de transactions frauduleuses par carte de crédit, j'aimerais faire remarquer que rien n'empêchait l'intéressé de demander à ses employés de renoncer à leur droit aux pourboires inclus dans les sommes irrécouvrables.

La majorité a souscrit au raisonnement de la majorité de la Cour d'appel britannique consistant à dire que puisque les titres de paiement signés par les clients étaient établis au nom de l'employeur et étaient traités dans sa comptabilité les pourboires payés par carte de crédit ou par chèque devenaient la propriété de l'employeur. Je trouve cette approche trop formaliste et déconnectée de la réalité. A cet égard, il importe de garder à l'esprit que la Cour n'est pas liée par les définitions des notions de « biens » ou de « propriété » données par le droit interne ou les décisions des juridictions nationales. Selon la jurisprudence de la Cour, la notion de « biens » au sens de l'article 1 du Protocole n° 1 a un sens autonome. Dans l'affaire *Gasus Dossier- und Fördertechnik GmbH c. Pays-Bas* (arrêt du 23 février 1995, série A n° 306-B, p. 46, § 53), la Cour s'est ainsi exprimée :

« (...) la notion de « biens » (en anglais : *possessions*) de l'article 1 du Protocole n° 1 a une portée autonome qui ne se limite certainement pas à la propriété de biens corporels : certains autres droits et intérêts constituant des actifs peuvent aussi passer pour des « droits de propriété » et donc pour des « biens » aux fins de cette disposition. »

A mon sens, il faut considérer cette notion comme assez large pour couvrir le droit à des actifs, tels que les pourboires en cause, qui sont confiés par une partie à une autre partie dans l'intention expresse ou implicite qu'ils soient transmis dans leur intégralité à un tiers au profit de celui-ci. En pareil cas, les actifs en question deviennent les « biens » de cette tierce personne. En termes juridiques simples, les pourboires deviennent la propriété ou les « biens » des serveurs en vertu de l'acte juridique généralement connu dans de nombreux systèmes de droit sous l'appellation de don ou de donation. Or l'acte que constitue un don ou une donation n'est pas moins valable en droit parce qu'il est effectué par l'intermédiaire d'une tierce personne. En l'espèce, la destination et les effets juridiques des pourboires ne sont pas annihilés par le fait qu'ils transitent sur le compte de l'employeur. Celui-ci

reste tenu de transmettre les pourboires à leurs bénéficiaires. Il n'est pas question dans cette affaire d'une simple espérance légitime de la part des serveurs. Ceux-ci ont un droit dans l'ordre juridique britannique aux dons faits par les clients à leur profit – et uniquement à leur profit – par l'intermédiaire de leur employeur.

Il y avait même entre l'employeur et les serveurs un contrat aux termes duquel les pourboires ajoutés aux règlements par carte de crédit ou par chèque leur seraient rétrocédés à hauteur du montant déterminé dans le cadre du système de tronc. Le Gouvernement n'a pas nié que les requérants avaient le droit de poursuivre leur employeur en cas de non-rétrocession des pourboires.

Dès lors, si les pourboires devaient passer pour appartenir intégralement aux serveurs, ils auraient dû en principe être traités distinctement de la rémunération qui était due aux intéressés pour le travail effectué en vertu de leur contrat et, par ailleurs, le niveau minimum de rémunération pour ce travail aurait dû être calculé sans aucune référence à ces pourboires. Il incombait à l'employeur de verser le salaire minimum aux requérants sur ses bénéfices ou sur d'autres ressources, sans utiliser les « biens » des intéressés, c'est-à-dire sans toucher aux pourboires. Ce point de vue est encore conforté par le fait que les pourboires en espèces continuaient d'être gérés dans le cadre du système de tronc et n'étaient pas comptés en tant que rémunération. En vérité, de l'argent prévu pour le seul bénéfice des requérants était détourné par leur employeur, qui récupérait ainsi une part des salaires que la loi l'obligeait à verser à ses employés. Même si, en définitive, les requérants recevaient bien les pourboires en cause sous la forme d'un « supplément de salaire », duquel étaient retranchés les impôts et les cotisations sociales dus par chacun d'entre eux sur les sommes en question, il n'en demeure pas moins que l'employeur traitait les pourboires comme de l'argent qui lui appartenait en droit et qui pouvait donc être utilisé pour contribuer à atteindre le salaire minimum auquel les requérants avaient droit indépendamment des pourboires.

A mon sens, l'interprétation donnée par les tribunaux internes de la notion de « rémunération » s'analyse en une ingérence disproportionnée dans l'exercice par les requérants de leur droit au respect de leurs biens, puisqu'elle permettait que de l'argent destiné aux intéressés et qui leur était dû fût utilisé par leur employeur pour acquitter la dette qu'il avait à leur égard en vertu de la législation sur les salaires minimums. Je souscris à la thèse du Lord Justice Aldous de la Cour d'appel (paragraphe 23 de l'arrêt) selon laquelle cette pratique, telle que consacrée par les tribunaux internes, autorisait dans les faits l'employeur à s'enrichir aux dépens de son personnel.

Je ne partage pas l'opinion de la majorité selon laquelle l'affaire soulevait simplement une question tenant à « l'interprétation et l'application de la législation interne dans un litige donné [qui] incombent en premier lieu

aux juridictions nationales ». La Cour aurait pu et aurait dû trancher la question de savoir si les pourboires litigieux pouvaient être considérés comme des « biens des requérants » aux fins de l'article 1 du Protocole n° 1, sur la base du sens autonome reconnu à cette notion par la jurisprudence de la Cour, pour déterminer s'il y avait eu atteinte au droit en cause des intéressés.

Pour les raisons qui précèdent, j'estime qu'il y a eu violation des droits reconnus aux requérants par l'article 1 du Protocole n° 1.