

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

TRIBUNAL DU TRAVAIL

**AUDIENCE PUBLIQUE DU
MARDI, 24 janvier 2012**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Béatrice SCHAFFNER, juge de paix
Tom HERMES
Jeannot KOLBER
Michel SCHOCKWEILER

Présidente
Assesseur - employeur
Assesseur - salarié
Greffier assumé

**A RENDU LE JUGEMENT QUI SUIT
DANS LA CAUSE**

ENTRE:

A.),

salariée, demeurant à F-(...), ayant élu domicile en l'Etude de Maître Philippe PENNING, avocat à la Cour, demeurant à L-2449 LUXEMBOURG, 25B, Boulevard Royal,

PARTIE DEMANDERESSE,

comparant par Maître Philippe PENNING, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

E T:

**la société à responsabilité limitée VALORA
LUXEMBOURG (anc. MPK SHOP S.à r.l.),**

établie et ayant son siège social à L-1020 LUXEMBOURG, 11, rue Christophe Plantin, représentée par son conseil de gérance actuellement en fonctions, inscrite au RCS de Luxembourg sous le numéro B54532,

PARTIE DEFENDERESSE,

comparant par Maître Clémentine BACRI, avocat, en remplacement de Maître Pierre ELVINGER, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg.

FAITS:

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 11 octobre 2010.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique du mardi, 9 novembre 2010.

Après cinq remises contradictoires, l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du jeudi, 22 septembre 2011.

En date du 15 novembre 2011, le tribunal a prononcé la rupture du délibéré dans l'affaire précitée et la continuation des débats fut fixée à l'audience publique du mardi, 6 décembre 2011.

Après une remise contradictoire, l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du mardi, 10 janvier 2012. Maître Philippe PENNING comparut pour la partie demanderesse, tandis que Maître Clémentine BACRI se présenta pour la partie défenderesse.

Les mandataires des parties furent entendus en leurs moyens et conclusions, respectivement explications.

L'affaire fut prise en délibéré par le tribunal et il rendit à l'audience publique de ce jour, audience à laquelle le prononcé avait été fixé, le

JUGEMENT QUI SUIT:

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de et à Luxembourg en date du 11 octobre 2010, A.) a fait convoquer la société à responsabilité limitée VALORA LUXEMBOURG S.à r.l., anciennement la société à responsabilité limitée MPK SHOP S.à r.l., devant le Tribunal du Travail de ce siège pour la voir condamner à lui payer le montant de 90.088,10 € à titre d'arriérés de salaire, ce montant avec les intérêts légaux à partir des échéances mensuelles respectives, sinon avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, sinon avec les intérêts légaux tels que de droit, jusqu'à solde.

Elle demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui verser des fiches de salaire rectifiées pour les mois de janvier à septembre 2010 dans les quinze jours du présent jugement, le tout sous peine d'une astreinte de 250.- € par jour de retard.

Elle demande ensuite à la voir « condamner à effectuer les démarches et paiements nécessaires auprès de la Caisse de maladie au vu de la rectification des fiches de salaire », dans les quinze jours du présent jugement, le tout sous peine d'une astreinte de 300.- € par jour de retard.

Elle demande encore une indemnité de procédure de 2.500.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Elle demande finalement la condamnation de la partie défenderesse à tous les frais et dépens de l'instance.

A l'audience du 22 septembre 2011, la requérante a demandé acte qu'elle augmentait sa demande en paiement d'arriérés de salaire au montant de 167.638,58 €, sinon qu'elle requerrait à ce titre le montant de 85.827,37 €.

Elle a encore demandé acte qu'elle demandait également des fiches de salaire rectifiées pour les mois d'octobre 2010 à février 2011 dans les quinze jours du présent jugement, le tout sous peine d'une astreinte de 250.- € par jour de retard.

Acte lui en est donné.

A la même audience, la partie défenderesse a requis acte qu'elle se présentait sous réserve de la procédure de cassation en cours sans expliquer plus amplement cette demande, de sorte qu'il n'y a pas lieu de lui en donner acte.

Elle a encore demandé acte qu'elle se réservait tous droits généralement quelconques à l'égard de l'époux de la requérante, **B.**).

Il n'y a cependant pas non plus lieu de lui en donner acte étant donné qu'elle pourra toujours faire valoir ses droits devant les tribunaux en temps utile.

I. La compétence du Tribunal du Travail pour connaître de la demande

La partie défenderesse conclut en premier lieu à l'incompétence de la juridiction du travail pour connaître de la demande de la requérante.

A l'appui de ce moyen, elle fait valoir que le « contrat d'exploitation » conclu par les parties au litige ne constitue pas un contrat de travail, mais un contrat d'agent commercial relevant de la loi du 3 juin 1994, de sorte que ce ne serait pas le Tribunal du Travail, mais le Tribunal d'arrondissement siégeant en matière commerciale, qui serait compétent pour connaître de la demande de la requérante.

Elle soutient que le contrat litigieux ne saurait être qualifié de contrat de travail alors qu'il ne reprend pas certains éléments caractéristiques prévus à l'article L.121-4 du code du travail.

En ce qui concerne en premier lieu la rémunération touchée par la requérante pour ses prestations, elle donne à considérer que le contrat litigieux prévoit dans son article II un système de rémunération sous forme de commissions, de sorte que la rémunération touchée par la requérante aurait consisté en une commission, composée d'un montant fondé sur le chiffre d'affaires, la rémunération de base, et d'une avance pour les frais à exposer pour la gérance des points de vente qu'elle a exploités, et qu'elle n'aurait partant pas touché un salaire.

Elle donne encore à considérer que la requérante ne saurait avoir touché un salaire fructueux d'environ 17.000.- € pour la vente de sandwiches et de journaux dans le cadre d'une relation de travail.

Elle conclut que le fait de « qualifier les sommes touchées par la requérante de salaires contreviendrait clairement à la volonté des parties au moment de la conclusion du contrat et à l'équité ».

L'article II prévoirait ensuite la possibilité pour la requérante d'engager du personnel pour assurer les heures d'ouverture des points de vente, ainsi qu'une avance pour payer ce personnel, de sorte qu'en application du principe que le cumul des fonctions de salarié et d'employeur n'est pas admis, la requérante n'a pas pu être sa salariée.

Elle soutient qu'au contraire, les éléments caractéristiques d'un contrat d'agent commercial sont réunis en l'espèce, à savoir la nature de la prestation effectuée par la requérante, les commissions qu'elle aurait touchées pour son travail, la responsabilité qu'elle aurait assumée lors de son travail, le fait qu'elle aurait organisé les points de vente, ainsi que le fait qu'elle aurait engagé des salariés pour l'aider dans son travail et qu'elle se serait comporté comme leur employeur.

La requérante fait valoir que le tribunal de ce siège est obligé de se déclarer compétent pour connaître de sa demande alors qu'il serait lié par les décisions qui ont déjà été rendues dans des affaires opposant les parties au litige et notamment dans une procédure de relevé de déchéance qui aurait autorité de chose jugée et dans une procédure où elle aurait demandé la nullité du licenciement que la partie défenderesse aurait prononcé à son encontre et la réintégration à son poste de travail.

Elle fait valoir que le tribunal de ce siège ne saurait retenir la qualification de contrat d'agent commercial en l'espèce au motif qu'il y aurait alors contrariété de jugements entre sa décision et celles rendues par les autres juridictions dans les « affaires MPK SHOP ».

A titre subsidiaire, la requérante fait valoir que le Tribunal du Travail est compétent pour connaître de sa demande alors que les parties au litige auraient bien conclu un contrat de travail.

Elle fait valoir que l'analyse du contrat et des termes qui y sont employés démontrent que la partie défenderesse a bien eu l'intention de conclure un contrat de travail.

Elle donne ensuite à considérer qu'elle a effectué des ventes pour le compte de la partie défenderesse et que le contrat litigieux l'a soumis à des obligations en ce qui concerne l'exécution de son travail, de sorte qu'elle n'aurait pas travaillé de façon indépendante.

Elle donne ensuite à considérer que si le contrat emploie le terme de commission, il prévoirait également le paiement d'« un minimum garanti », qui aurait été porté par un avenant au montant de 17.500.- €, de sorte qu'elle aurait bien touché un salaire.

Elle fait encore remarquer que « qui dit commission, dit pourcentage par rapport à un chiffre d'affaires ».

Il résulterait cependant des fiches de salaire que la partie défenderesse lui a toujours payé un montant fixe et constant pendant sept ans et qu'elle ne lui a jamais payé de commissions.

Ce ne serait que par la suite que son ancien employeur aurait changé la dénomination de sa rémunération en celle de commissions.

Elle donne encore à considérer qu'elle a été affiliée au CENTRE COMMUN DE LA SECIRTE SOCIALE (C.C.S.S.), que la partie défenderesse lui a versé des fiches de salaire qui reprennent son « appointement » et les heures qu'elle a travaillées (173 heures) et des annexes à ces fiches qui font état d'un « brut minimum garanti de 10.000.- €)

Elle donne encore à considérer que la partie défenderesse l'a licenciée par courrier du 31 août 2009 et que son congédiement a été annulé en raison de sa grossesse.

Elle conclut qu'étant donné qu'elle était la salariée de la partie défenderesse, cette dernière ne pouvait pas lui demander d'engager des salariés pour se faire remplacer.

Elle fait valoir que le fait d'avoir eu du personnel ne saurait entraîner la requalification de son contrat de travail en contrat d'agent commercial et que ce personnel aurait en fait conclu un contrat de travail avec la partie défenderesse.

La requérante fait en premier lieu valoir que le tribunal de ce siège est obligé de se déclarer compétent pour connaître de sa demande alors qu'il serait lié par des décisions qui ont déjà été rendues dans des affaires opposant les parties au litige et notamment dans une procédure de relevé de déchéance qui aurait autorité de chose jugée et dans une procédure où elle aurait demandé la nullité du licenciement que la partie défenderesse aurait prononcé à son encontre et en réintégration à son poste de travail.

Elle fait encore valoir que le tribunal de ce siège ne saurait retenir la qualification de contrat d'agent commercial en l'espèce au motif qu'il y aurait alors contrariété de jugements entre sa décision et celles rendues par les autres juridictions dans les « affaires MPK SHOP ».

Il y a partant lieu d'analyser si les décisions invoquées par la requérante ont autorité de chose jugée.

Aux termes de l'article 1351 du code civil :

« L'autorité de la chose jugée n'a lieu qu'à l'égard de ce qui a fait l'objet d'un jugement.

Il faut que la chose demandée soit la même, que la demande soit fondée sur la même cause, que la demande soit entre les mêmes parties, et formée par elles et contre elles en la même qualité ».

L'autorité de la chose jugée n'existe partant qu'à la condition qu'il y ait identité d'objet de cause et de personnes.

Etant donné que les décisions invoquées par la partie défenderesse n'ont ou bien pas été prises entre les mêmes parties, ou bien n'ont pas le même objet ou la même cause, il ne saurait y avoir autorité de chose jugée en l'espèce.

Le premier moyen de la requérante doit partant être rejeté.

Il y a partant lieu d'analyser si le tribunal de ce siège est compétent pour connaître de la demande de la requérante.

Le Tribunal du Travail est une juridiction d'exception qui ne peut connaître que des affaires qui lui sont réservées par la loi.

La compétence exceptionnelle attribuée par l'article 25 du nouveau code de procédure civile aux juridictions du travail se limite à la connaissance « *des contestations relatives aux contrats de travail, aux contrats d'apprentissage et aux régimes complémentaires de pension qui s'élèvent entre les employeurs, d'une part, et leurs salariés, d'autre part, y compris celles survenant après que l'engagement a pris fin....* »

La juridiction du travail n'est partant en l'espèce compétente pour connaître de la demande de la requérante que si les parties au litige ont conclu un contrat de travail, c'est-à-dire qu'à la condition que la requérante ait presté un travail rémunéré sous les ordres de la partie défenderesse.

En effet, le contrat de travail se définit comme une convention par laquelle une personne s'engage à mettre son activité au service d'une autre sous la subordination de laquelle elle se place moyennant rémunération.

Il en découle que le contrat de travail place le salarié sous l'autorité de son employeur.

Il appartient partant au tribunal de ce siège de qualifier le contrat conclu par les parties au litige.

En matière de droit du travail, il appartient aux juridictions d'interpréter les contrats conclus entre parties aux fins de leur restituer leur véritable nature juridique, la seule volonté des intéressés étant impuissante à soustraire des salariés au statut social découlant nécessairement des conditions d'accomplissement de leur tâche.

Les critères généraux qui permettent d'apprécier l'existence ou l'absence du lien d'autorité sont la volonté des parties telle qu'exprimée dans leur convention indépendamment de l'intitulé de la convention, la rémunération, la liberté d'organisation du travail et du temps de travail et la possibilité d'engager du personnel et de se faire remplacer.

Afin de qualifier la relation contractuelle entre les parties au litige, il y a lieu d'examiner l'ensemble des dispositions des contrats qu'elles ont conclus et de voir à quelles fins tendent les plus importantes ou la majeure partie d'entre elles, mais également d'examiner les autres pièces qu'elles ont versées au dossier.

1) En ce qui concerne en premier lieu le travail de la requérante, les parties au litige ont conclu un « contrat d'exploitation » en date du 14 juillet 2004 d'après lequel la partie défenderesse a « engagé » la requérante pour assumer l'exploitation de son point de vente CAFFE SPETTACOLO à l'hôpital Kirchberg (article I du contrat du 14 juillet 2004).

En date du 8 décembre 2005, elles ont ensuite conclu un « 1^{er} avenant au contrat d'exploitation signé le 14.07.2004 » qui a « élargi l'objet du premier contrat au SPETTACOLO de la clinique privée Dr E. Bohler » et qui a changé la rémunération de la requérante en conséquence.

2) En ce qui concerne ensuite la rémunération touchée par la requérante, il résulte de l'article II du prédit contrat du 14 juillet 2004 et de l'article I du prédit avenant du 8 décembre 2005 que la rémunération fixée par les parties au litige consiste en une « rémunération de base » et en « des frais exposés pour la gérance du kiosque », et qu'un minimum annuel lui est toujours garanti.

Ces articles, ainsi que l'article III du contrat du 14 juillet 2004, fixent encore les règles applicables au paiement de gratifications, à savoir le paiement d'une gratification exceptionnelle et celui d'une « gratification ou rémunération additionnelle » qui « pourra être modifiée par la suite, à la seule discrétion de MPK SHOP et » qui « ne saurait en aucun cas conférer un droit acquis à l'exploitant », MPK SHOP restant « en tout état de cause libre de modifier ou de supprimer ces gratifications ou autres rémunérations additionnelles », ceci conformément à la jurisprudence constante applicable en matière de paiement de gratifications par un employeur à son salarié.

L'article II de ce contrat prévoit finalement à sa fin que « *le traitement sera payé le 5 du mois pour le mois précédent, sous déduction des charges sociales, fiscales et autres prévues par la loi* ».

Il résulte finalement des fiches de salaire versées par les parties au litige que la partie défenderesse a non seulement établi des fiches de salaire mensuelles pour le travail fourni par la requérante, mais qu'elle y a indiqué les heures de travail qu'elle a prestées, jour fériés compris, les heures pendant lesquelles elle a été en congé ou en maladie, la rémunération « normale » pour quarante heures de travail, le salaire horaire (11,6723 €) et les montants qu'elle a déduits de sa rémunération mensuelle à titre de charges fiscales et sociales.

3) En ce qui concerne encore la gestion des deux points de vente, la requérante s'est engagée à suivre strictement les instructions de la partie défenderesse et à lire attentivement toutes les circulaires et à s'y tenir strictement (article XIII).

a) En ce qui concerne en premier lieu l'organisation du travail de la requérante, il résulte des articles VII, XI et XII du prédit contrat que son travail a consisté à vendre des marchandises pour le compte de la partie défenderesse, définis par cette dernière et fournis par les fournisseurs agréés.

Le contrat décrit dans tous les détails comment la requérante doit travailler et gérer les points de vente.

D'après l'article XIV du contrat, la requérante a encore l'obligation de veiller au stock.

Il résulte ensuite de ce contrat que la partie défenderesse a fixé et imposé à la requérante des heures de travail strictes et qu'elle s'y est réservée la possibilité de les modifier par la suite.

L'article XVII intitulé « heures d'ouverture » du contrat de travail du 14 juillet 2004 prévoit en effet que :

« Le point de vente est ouvert :

Lundi au vendredi : de 08H00 à 19H00

Samedi : de 12H00 à 18H00

Ces horaires et les jours d'ouverture pourront être modifiés par la MPK SHOP S.à.r.l. si les besoins l'imposent. »

L'article II prévoit encore dans son point B)3) que « *l'exploitant se doit de respecter, pour lui-même et son personnel, la législation en vigueur en matière de travail hebdomadaire.....* »

Il résulte des développements qui précèdent que non seulement la convention litigieuse a soumis la requérante à un horaire de travail bien précis, mais qu'elle a en outre dû respecter à ce sujet le droit du travail.

La requérante s'est encore engagée à suivre les instructions précises sur la bonne tenue et la propreté du point de vente (article XIII).

b) En ce qui concerne ensuite la gestion financière des deux points de vente litigieux, le contrat a encore déterminé la façon dont le décompte mensuel devait être fait (articles VIII et

XVI), prévu la possibilité pour la partie défenderesse de déléguer à l'inventaire établi par la requérante « *le service inventaire ou d'envoyer sans préavis et à tout moment ledit service pour faire des inventaires intermédiaires ou pour toute autre raison* » (article IX), prescrit la procédure du versement journalier du produit de la vente (article XV) et de celle du retour des invendus (articles X et XI).

Il résulte de l'ensemble des développements qui précèdent que la requérante n'a pas été en droit d'organiser son travail comme elle l'entendait et qu'elle n'a pas librement disposé de son temps de travail.

Il en résulte encore que tout son travail était placé sous le contrôle de la partie défenderesse.

Le contrat se réfère encore soit explicitement, soit implicitement, à la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail, respectivement à l'actuel code du travail, et notamment à la période d'essai (article IV) et à la « *résiliation du contrat sans préavis et avec effet immédiat en cas de faute grave* » commise par la requérante avec indication d'une liste de fautes « *rendant immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations* » (article V).

Il résulte partant de l'ensemble des considérations qui précèdent que les éléments essentiels caractéristiques du contrat de travail, à savoir la prestation d'un travail, contre rémunération, sous les ordres d'un employeur, sont réunis en l'espèce, de sorte la requérante a bien été dans un lien de subordination juridique avec la partie défenderesse.

L'ensemble des règles imposées par cette dernière à la requérante quant à l'exercice de ses tâches démontre en effet l'existence d'un lien de subordination entre les parties au litige.

Le contrat conclu par les parties en date du 14 juillet 2004 constitue partant un contrat de travail et non pas, comme l'a soutenu la partie défenderesse, un contrat d'agent commercial.

Le tribunal de ce siège donne d'ailleurs à considérer qu'il résulte de tous les éléments du dossier que la partie défenderesse avait dès le début l'intention de conclure un contrat de travail avec la requérante et que dans son esprit et même dans celui de l'avocat de la partie défenderesse, le contrat du 14 juillet 2004 est un contrat de travail.

Ces circonstances résultent en premier lieu du contenu même du contrat conclu par les parties au litige et notamment des termes mêmes qui y ont été employés.

Il résulte ensuite des pièces versées que pendant toute la durée des relations de travail, la partie défenderesse a chaque mois établi des fiches de salaire pour le travail fourni par la requérante.

La requérante a même versé des certificats de rémunération pour les années 2006 à 2009.

Il résulte ensuite de deux certificats d'affiliation du C.C.S.S. du 24 septembre 2010 que la requérante y a été affiliée comme salariée de la partie défenderesse du 14 juillet 2004 au 24 septembre 2010.

Il résulte ensuite des pièces versées qu'en date du 31 août 2009, la partie défenderesse a résilié le contrat qui la liait à la requérante avec un préavis de quatre mois qu'elle a fixé en fonction de son ancienneté et que suivant courriers des 7 et 17 août 2009 et les propres indications de son mandataire, elle a l'a convoquée à deux entretiens préalables à cette résiliation.

Il en résulte encore que par courrier du 10 septembre 2009, la requérante a demandé les motifs de son licenciement à la partie défenderesse et que la partie défenderesse les lui a fournis par courrier du 9 octobre 2009 qui a la teneur suivante :

« Madame,

Je suis le conseil de MPK Shop S.à.r.l. qui me remet votre lettre datée du 10 septembre 2009, reçue par MPK Shop le 11 septembre 2009 par laquelle vous demandez communication des motifs à la base de votre licenciement avec préavis qui vous a été notifié suivant lettre recommandée du 31 août 2009.

Les motifs à la base de votre licenciement peuvent être résumés comme suit:

Vous avez été engagée suivant contrat d'exploitation du 14 juillet 2004 par lequel vous avez accepté la gestion du café Spettacolo au 9 rue Edward Steichen près de l'Hôpital du Kirchberg.

Le contrat prévoyait un salaire minimum garanti de 10.000 €.

En date du 15 décembre 2005, un avenant a été conclu par lequel il vous a encore été confié la gestion du café Spettacolo au 9 rue Edward Steichen situé dans la clinique privée Dr. Bohler.

Suite à cet avenant il vous a été assuré un salaire minimum mensuel de 17.500 €. Le contrat repris ci-avant et l'avenant ont bel et bien été signés par MPK Shop S.à.r.l., de sorte qu'il n'y a pas lieu de revenir là dessus.

Néanmoins je constate que le montant du salaire minimum mensuel fixé pour ces deux contrats, était extrêmement élevé par rapport au chiffre d'affaires généré, de sorte qu'il faut conclure que les personnes ayant négocié et conclu votre contrat qui à ce jour ne font plus partie du personnel de MPK Shop n'ont pas procédé à un calcul de rentabilité de ces cafés.

Quoi qu'il en soit, à ce jour vous touchez en exécution du contrat d'exploitation dûment modifié en tenant compte de la partie fixe variable un salaire brut de 21.181,98 €.

Or il s'avère que le chiffre d'affaires des points de vente s'élève approximativement à 36.030 € pour le point de vente du Kirchberg et à 8.624 € pour la clinique Bohler, ce qui fait qu'en déduisant les coûts des produits vendus, MPK Shop a une recette aux environs de 25.500 €, montant avec lequel MPK doit payer d'une part votre salaire, les frais de location et autres frais en rapport avec ces différents points de vente, de sorte que le bénéfice réalisé est minime, sinon non inexistant.

La tenue de ces cafés n'était pas rentable pour MPK Shop, il n'était plus possible de continuer l'exploitation de ces cafés dans la forme choisie, ce qui a amené MPK Shop à revoir l'organisation et le mode d'exploitation de ces cafés pour décider de ne plus continuer l'exploitation de ceux-ci par nos propres salariés.

Dans ces circonstances ma cliente a décidé de mettre fin à votre contrat de travail avec préavis.

Je vous prie d'agréer, Madame, l'expression de mes sentiments très distingués.

Par courrier que la partie défenderesse a adressé à la requérante en date du 30 novembre 2009, la partie défenderesse a finalement dispensé la requérante de son travail durant le reste de son préavis.

Elle a motivé cette décision de dispense de travail par la circonstance que son chiffre d'affaires a diminué en raison du fait que la requérante n'a plus respecté ses heures d'ouverture telles que prévues dans son contrat et qu'elle a dû assumer des frais importants pour les points de vente dans lesquels elle a travaillé, ces frais consistant notamment en son salaire mensuel élevé.

Le « contrat d'exploitation » conclu par les parties au litige est partant à qualifier de contrat de travail avec toutes les conséquences qui en découlent, notamment sur le plan de la protection du salarié.

Or, s'il est exact, comme l'a fait plaider la partie défenderesse, que la rémunération à la tâche, c'est-à-dire à la commission ou au pourcentage, est peu encline à la reconnaissance de la qualité de salarié, mais bien plutôt de celle d'un professionnel libéral ou d'un agent commercial, ce d'autant plus si l'importance de la rémunération est conséquente, le fait que le contrat de travail du 14 juillet 2004 qualifie dans son article II le traitement payé à la requérante de « commission » et le fait que ce traitement a varié en fonction du chiffre d'affaires réalisé dans les deux points de vente ne sont pas incompatibles avec l'existence d'un contrat de travail.

En effet, il n'y a d'une part pas lieu de s'attacher à la qualification que les parties ont donnée à la rémunération touchée par la requérante.

D'autre part, eu égard à l'existence en l'espèce des éléments caractéristiques du contrat de travail, le mode de calcul de la rémunération est sans incidence, les parties s'étant d'ailleurs en outre expressément référées pour ce calcul au salaire minimum légal (articles II du prédit contrat et article II de son avenant).

Contrairement aux conclusions de la partie défenderesse, cette qualification n'est pas non plus remise en cause par les clauses du contrat prévoyant la faculté, voire l'obligation, de la requérante d'engager du personnel pour assurer les heures d'ouverture des points de vente étant donné qu'il résulte des considérations qui précèdent que les parties au litige ont voulu soumettre leurs relations au droit du travail et que la convention prévoit les obligations caractéristiques d'un contrat de travail.

Il résulte donc de l'ensemble des considérations qui précèdent que la convention conclue entre les parties au litige est un contrat de travail.

La juridiction du travail est partant compétente pour connaître des contestations des parties au litige relatives au contrat de travail de la requérante et que pour celles-ci.

La requérante a en effet entre autre demandé à voir condamner son ancien employeur « à effectuer les démarches et paiements nécessaires auprès de la caisse de maladie au vu de la rectification des fiches de salaire » dans les quinze jours du présent jugement, le tout sous peine d'astreinte de 250.- € par jour de retard.

La partie défenderesse s'est rapportée en premier lieu à prudence de justice en ce qui concerne la compétence du Tribunal du Travail pour connaître de cette demande.

Elle a ensuite demandé à voir déclarer cette demande non fondée au motif que les fiches de salaire sont exactes et qu'il n'y a en conséquence pas lieu d'effectuer des paiements de cotisations et des démarches auprès du C.C.S.S..

La requérante fait répliquer que le tribunal de ce siège est compétent pour connaître de sa demande alors qu'elle ne requiert aucune condamnation à l'égard du C.C.S.S., mais qu'elle demande uniquement la condamnation de son ancien employeur à faire les démarches nécessaires en ce qui concerne les cotisations sociales.

Or, en application de l'article 293 du code des assurances sociales, les contestations concernant l'affiliation et les cotisations relèvent de la compétence des juridictions sociales, de sorte que le Tribunal du Travail est incompétent pour statuer sur la prédite demande.

Le Tribunal du Travail doit partant se déclarer incompétent pour statuer sur cette demande.

Eu égard aux considérations qui précèdent, le Tribunal du Travail est cependant compétent *ratione materiae* pour connaître de toutes les autres demandes de la requérante, de sorte que le moyen d'incompétence d'attribution doit être rejeté pour ces demandes-là.

Ces demandes, par ailleurs introduites dans les forme et délai de la loi, sont recevables.

II. Le fond

A. Les arriérés de salaire

La requérante demande à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant brut de 167.638,58 € à titre de solde de ses salaires pour la période de janvier 2010 à février 2011, sinon le montant brut de $[13,5(\text{mois}) \times 7.821,37 \text{ €} (\text{moyenne mensuelle du salaire pour la période de 2006 à 2009}) - 20.184,58 \text{ €} (\text{salaires payés de janvier 2010 à février 2011}) =]$ 85.827,37 €.

A l'appui de sa demande principale, la requérante fait valoir qu'elle réclame le solde de sa rémunération telle qu'elle est prévue par son contrat de travail et que la partie défenderesse devrait le lui payer en vertu des principes « *pacta sunt servanda* » et « *nemo auditur propriam turpitudinem allegans* ».

La requérante demande à voir appliquer l'article II intitulé « traitement » du contrat de travail du 14 juillet 2004, ainsi que l'article II de l'avenant au prédit contrat, daté du 8 décembre 2005, également intitulé « traitement ».

Si elle ne conteste pas que les deux points de vente litigieux n'ont pratiquement pas généré de bénéfices à partir du 1^{er} janvier 2010, elle fait cependant valoir que la partie défenderesse serait tenue de lui payer le minimum garanti d'un montant de 17.500.- € prévu par l'article II de la prédite convention du 8 décembre 2005.

Elle donne à considérer que ses fiches de salaires mettent bien en compte le montant de 18.845,18 €, qui constituerait le montant indexé de 17.500.- €.

Elle se réfère ainsi à sa fiche de salaire du mois d'octobre 2009 à laquelle la partie défenderesse aurait annexé une fiche retenant bien le « brut minimum garanti » de 18.845.- € (pièce 5 de la farde de Maître PENNING).

Elle conteste cependant ses fiches de salaire pour le surplus, et plus précisément la ventilation que la partie défenderesse y a effectuée et qui aurait par ailleurs changé à plusieurs reprises.

Elle fait exposer qu'elle ne comprend pas la raison pour laquelle le montant brut, qui est toujours resté le même, a été ventilé en trois postes qui sont la rémunération normale, les heures supplémentaires et les commissions.

Elle donne ensuite à considérer que la fiche relative au « brut minimum garanti » de 18.845.- € a toujours été annexé à chaque fiche de salaire.

Elle en conclut que si les fiches annexées à ses fiches de salaire, qui seraient toujours identiques, seraient exactes, les fiches de salaire ne le seraient par contre pas.

Elle fait ensuite valoir que ses certificats de rémunération sont tous calculés d'après le montant de 18.845.- €

Elle fait finalement valoir qu'à partir du mois de janvier 2010, la partie défenderesse aurait enlevé le brut de 18.845.- € pour le remplacer par le montant de 2.019,31 €, montant qui lui aurait effectivement été payé.

A l'appui de sa demande subsidiaire, la requérante fait valoir que pour la période litigieuse, elle a en tout cas droit à son propre salaire d'un montant mensuel de 7.821,37 € correspondant au montant mensuel qu'elle a touché de la partie défenderesse, déduction faite des salaires qu'elle a payés aux autres salariés ayant travaillé dans les deux points de vente litigieux.

Elle demande finalement au tribunal de ce siège d'annuler l'article II 1) B) de son contrat de travail.

La partie défenderesse conteste cette demande dans son principe et dans son quantum.

Elle la conteste en premier lieu au motif que depuis le 1^{er} janvier 2010, la requérante n'a plus effectué aucune prestation et qu'elle n'a plus eu de frais de personnel à payer.

A l'appui de ce moyen, elle se base sur les fiches de salaire de la requérante qui se décomposeraient en un poste de rémunération globale, en un poste supplément heures supplémentaires et en une rubrique commissions.

Elle fait partant valoir que la requérante n'a droit qu'au montant fixe prévu par le contrat de travail.

En ce qui concerne les moyens de la partie défenderesse relatifs à « l'indu des frais d'exploitation des points de vente » et à « l'indu des montants demandés au titre d'heures supplémentaires non prestées », le tribunal renvoi à sa note de plaidoiries, annexée au présent jugement.

En ce qui concerne plus particulièrement les frais d'exploitation des points de vente, la partie défenderesse fait encore valoir qu'ils ne peuvent être pris en compte dans le calcul du

montant du salaire qui serait encore éventuellement réduit à la partie requérante au motif que ces frais constituent des dépenses professionnelles.

Elle fait à ce sujet exposer que les salaires que la requérante a payés à ses propres salariés constituent des frais liés à l'exploitation des points de vente.

Ces frais seraient ainsi non seulement constitués par des frais destinés à embaucher des salariés pour aider la requérante à ouvrir et à tenir les deux points de vente en question, mais également tous les autres frais liés à l'exploitation, frais qui auraient disparus avec son licenciement et celui de ses employés.

En ce qui concerne ensuite les heures supplémentaires, la partie défenderesse soutient que les sommes réclamées par la requérante incluent le montant des sommes payées à cette dernière pour les heures supplémentaires qu'elle aurait effectivement prestées.

Etant donné que la requérante n'aurait fourni aucune prestation de travail depuis janvier 2010, la demande en paiement d'heures supplémentaires impayées serait non fondée.

La requérante l'aurait en outre expressément avisée par courrier du 15 décembre 2009 qu'elle ne presterait plus d'heures supplémentaires.

Dans le cas où son ancienne salariée formulerait une prétention quant à des arriérés de salaire fondés sur des heures supplémentaires, elle devrait fournir la preuve que celles-ci ont été prestées avec son accord, preuve qui ferait défaut en l'espèce.

Elle fait partant valoir que son ancienne salariée n'a droit qu'à la rémunération mensuelle de base, rémunération qui lui aurait été versée.

Elle conclut que le « salaire » au versement duquel la requérante prétend avoir droit est totalement démesuré au vu des fonctions exercées et du résultat de l'exploitation des points de vente dont elle a eu la charge.

En ce qui concerne finalement la demande de la requérante en annulation de l'article II 1) B) de son contrat, la partie défenderesse fait valoir que si la clause litigieuse était annulée, il faudrait faire « table rase de tout », de sorte que même les fiches de salaire devraient être annulées.

Il faudrait alors voir quelle était la rémunération qui devait être payée à la requérante et « partir du début », c'est-à-dire qualifier le contrat litigieux d'après l'intention des parties et suivant l'équité.

A titre subsidiaire, elle conteste le mode de calcul que la requérante a retenu pour évaluer sa demande.

Elle fait valoir qu'elle serait à débouter de sa demande à défaut pour elle d'avoir formulé une offre de preuve quant à la détermination de la rémunération effectivement réduite.

A titre encore plus subsidiaire, elle demande à voir instituer une expertise afin de déterminer le solde des arriérés de salaire qui serait encore éventuellement dû à son ancienne salariée suivant les principes retenus par le tribunal de ce siège et propose comme expert Paul LAPLUME avec la mission « de déterminer pour la période allant du 1^{er} janvier 2010 au 15 février 2011 sur base des fiches de rémunération de Madame A.) pour l'exploitation des points de vente « Café Spettacolo » et « Au Spettacolo » et des frais exposés pour la gérance

des kiosques comprenant les frais personnels rapportés par Madame A.), les heures supplémentaires, le montant de la rémunération mensuelle à payer à Madame A.) ».

La requérante ne s'oppose pas à la nomination d'un expert pour déterminer le montant qui lui est encore dû à titre d'arriérés de salaire.

Aux termes de l'article II intitulé « traitement » du contrat de travail du 14 juillet 2004 :

« ARTICLE II : TRAITEMENT

Virement sur le compte IBAN n° :

1) COMMISSION :

Le traitement est payé en tant que commission sur base des ventes effectuées dans le point de vente susmentionné et est fixé comme suit :

A) REMUNERATION DE BASE

- a) *à 10% du chiffre d'affaires hors TVA réalisé en viennoiserie, pâtisserie, sandwiches, salades, glaces et plus précisément la vente alimentaire*
- b) *à 15% du chiffre d'affaires de vente hors TVA en boissons. Pour un chiffre d'affaires global au-delà de 50.000 € H-rvA, le taux est modifié à 5% calculé sur la totalité du chiffre d'affaires boissons, à la place des 15% pré-mentionnés*

B) FRAIS EXPOSES POUR LA « GERANCE DE KIOSQUE »

Par ailleurs, une avance de 25% du chiffre d'affaires hors TVA de tous les articles mentionnés ci-avant sub Ad), sera versée avec chaque décompte pour payer tout personnel éventuellement nécessaire, notamment pour :

- *assumer la gérance*
- *assurer les heures d'ouverture de l'article XVIII du présent contrat,*
- *assurer la continuité d'ouverture pendant les congés de l'Exploitant(e) ou en cas de maladie de l'Exploitant(e),*

sans que cette énumération précitée soit limitative.

Cependant, s'il s'avérait que les avances payées avec chaque décompte pour payer le personnel nécessaire pour assumer la gérance et pour assurer les heures d'ouverture, et la continuité d'ouverture pendant les congés de l'Exploitant(e) seraient trop élevées, la différence sera acquise à l'Exploitant(e) et ceci sous forme de gratification exceptionnelle.

Les parties s'entendent réviser les % de commissionnement en fonction de l'évolution du chiffre d'affaires et de l'agrandissement de la cellule commerciale au plus tôt à la date anniversaire du contrat. En cas de désaccord entre les parties sur les nouveaux taux à appliquer, les taux restent inchangés pendant un délai de préavis de six mois dont MPK Shop est redevable auprès de l'Exploitant(e).

2) MINIMUM GARANTI :

Un décompte annuel final peut être effectué sur demande du gérant sur base du minimum annuel garanti par article II 1) A et B, dont le calcul est fait comme suit :

calcul du minimum correspondant à l'article II 1) A (40H/semaine). « salaire minimum légal augmenté de 9,63% (congé) ».

calcul du minimum correspondant à l'article II 1) B (heures d'ouverturejsernaine - 40 heures).

« salaire minimum légal correspondant aux heures de travail du présent contrat sous déduction d'un montant correspondant à 40H/semaine, augmenté de 9,63% (congé) et de la part patronale ».

Le minimum garanti ne saurait être inférieur à 10.000€ brut mensuel sur la période de juillet 2004 à juillet 2005.

3) DIVERS

Il est précisé que l'Exploitant(e) assume des fonctions de direction et de garde.

L'Exploitant(e) se doit de respecter, pour lui-même et son personnel, la législation en vigueur en matière d'horaire de travail hebdomadaire et d'organiser en conséquence le travail de son personnel.

Le traitement sera payé le 5 du mois pour le mois précédent, sous déduction des charges sociales, fiscales et autres prévues par la Loi.

En outre, aux termes des articles I et II intitulé « traitement » de l'avenant au prédit contrat, daté du 8 décembre 2005 :

« 1^{er} AVENANT AU
CONTRAT D'EXPLOITATION
SIGNE LE 14.07.2004

ARTICLE I : OBJET

Les parties au contrat conviennent d'élargir l'objet du contrat d'exploitation «AU SPETTACOLO» sis à la clinique privée Dr E. Bohler de sorte que l'Exploitant(e) assure simultanément la gestion du «CAFFE SPETTACOLO», 9 rue Edward Steichen (hôpital Kirchberg) et «AU SPETTACOLO», sis 9, rue Edward Steichen (clinique privée Dr E. Bohler). De plus, l'exploitante prend également à sa charge le suivi des 12 automates de distribution répartis dans l'enceinte de la clinique privée Dr E. Bohler. A ce titre, les parties au contrat décident de porter le montant du minimum garanti à 17.500,00 € de sorte que l'article II) 2) prenne la teneur suivante :

« ARTICLE II : TRAITEMENT

2) MINIMUM GARANTI :

Un décompte annuel final peut être effectué sur demande du gérant sur base du minimum annuel garanti par article II 1) A et B, dont le calcul est fait comme suit :

- calcul du minimum correspondant à l'article II 1) A (40H/semaine).

« salaire minimum légal pour personnel qualifié augmenté de 9,63% (congé) ».

- calcul du minimum correspondant à l'article II 1) B

(heures d'ouverture/semaine - 40 heures).

« salaire minimum légal correspondant aux heures de travail du présent contrat sous déduction d'un montant correspondant à 40H/semaine, augmenté de 9,63% (congé) et de la part patronale ».

Le minimum correspondant à l'article II 1) B est porté dès le mois de décembre 2005 à un montant total mensuel de 17.500,00 €. Les parties au contrat conviennent que cette gratification supplémentaire soit d'application de façon indéterminée et qu'une modification ultérieure nécessite le recours à un avenant. Cette rémunération constitue un minimum garanti jusqu'à concurrence d'une commission de 22% du chiffre d'affaires HTVA, supérieure à ce minimum garanti. »

En ce qui concerne en premier lieu la demande en annulation de l'article II 1) B) du contrat du 14 juillet 2004, le contrat de travail prévoit dans cet article le paiement d'une avance calculée en pourcentage sur le chiffre d'affaires et destinée à payer le personnel auxiliaire à engager le cas échéant par l'exploitant pour assurer les heures d'ouverture du point de vente au-delà des heures de travail normales d'un salarié et son remplacement pendant les périodes de congé et de maladie.

Cette clause est cependant contraire à la législation sur le contrat de travail.

En raison de son statut de salarié subordonné, le salarié ne peut en effet pas se faire remplacer et faire exécuter le travail par du personnel choisi et payé par lui, le cumul des fonctions de salarié et d'employeur n'étant pas admis.

Il appartient à l'exploitant du réseau de vente, qui en recueille le profit, de pourvoir à l'organisation des points de vente et de garantir, notamment par l'engagement de personnel supplémentaire, l'observation de la législation en matière de droit du travail.

Eu égard aux développements qui précèdent, la clause litigieuse est partant à déclarer nulle.

Contrairement à l'affirmation de la partie défenderesse, l'annulation de cette clause n'emporte ni l'annulation du contrat de travail tout entier, ni celle des fiches de salaire établies par la suite, alors qu'en cas de clauses incompatibles avec la protection du salarié telle que prévue par la législation sur le droit du travail, seul un problème de validité de ces clauses se pose.

Les parties au litige ont d'ailleurs prévu à l'article XXV de leur contrat de travail qu' « au cas où l'une ou l'autre clause de ce contrat serait irrégulière, cette irrégularité n'affectera en rien les autres clauses dudit contrat ».

En ce qui concerne ensuite la demande en paiement d'arriérés de salaire, la requérante demande le paiement du solde des arriérés de salaire qui lui seraient encore rédu pour la période allant du 1^{er} janvier 2010 au 14 février 2011.

Le tribunal de ce siège donne en premier lieu à considérer que contrairement à l'affirmation de la partie défenderesse, la ventilation des fiches de salaire de la requérante n'est pas conforme à son contrat de travail.

Tandis que les fiches de rémunération de la requérante se décomposent en trois rubriques (rémunération normale, heures supplémentaires et commissions), son contrat de travail prévoit une rémunération de base et le paiement de frais pour la « gérance du kiosque ».

La requérante a d'ailleurs contesté ses fiches de salaire en faisant valoir qu'elle ne comprend pas pourquoi son ancien employeur y a mis en compte des heures supplémentaires.

Etant donné que la requérante a contesté ses fiches de salaire, il n'y a lieu de se référer qu'au contrat de travail conclu entre les parties au litige et qui constitue la loi entre elles.

Les fiches de salaire sont en effet des documents unilatéraux établis par l'employeur lui-même et ne sauraient à ce titre constituer la preuve des mentions qu'elles renferment, ceci en vertu du principe que nul ne saurait constituer des preuves à soi-même.

Le tribunal donne ensuite considérer que la rémunération prévue par l'article II du contrat de travail de la requérante consiste en une rémunération de base et des frais exposés pour la gérance du kiosque, ces frais consistant uniquement en des frais de personnel :

« Par ailleurs, une avance de 25% du chiffre d'affaire hors TVA de tous les articles mentionnés ci-avant sub Ad) sera versée avec chaque décompte pour payer tout personnel éventuellement nécessaire, notamment pour :

- *assumer la gérance*
- *assumer les heures d'ouverture de l'article XVII du présent contrat*
- *assurer la continuité d'ouverture pendant les congés de l'Exploitant(e) ou en cas de maladie de l'Exploitant(e)*

sans que cette énumération précitée soit limitative ».

Le tribunal de ce siège donne ensuite à considérer que la requérante demande à voir appliquer le « brut minimum garanti » prévu par son contrat de travail, de sorte qu'elle ne demande pas à voir appliquer le point 1) intitulé « commission » de l'article II intitulé « rémunération », mais bien son point 2) intitulé « minimum garanti ».

Les développements de la partie défenderesse au sujet du faible chiffre d'affaires des deux points de vente sont partant superfétatoires.

Or, d'après le point 2) intitulé « minimum garanti » de l'article II intitulé « traitement » du prédit avenant du 8 décembre 2005, ce « brut minimum garanti » a été fixé par les parties au litige à la somme de 17.500.- €.

La partie défenderesse n'a pas contesté que pour la période du 1^{er} janvier 2010 au 30 juin 2010, le montant de 18.845,18 € constitue le montant indexé de 17.500.- € et que pour la période du 1^{er} juillet 2010 au 14 février 2011, le montant de 19.316,31 € constitue le montant indexé de 17.000.- €, de sorte qu'il y a lieu de se baser sur ces deux montants pour calculer le

montant qui est encore redû à la requérante à titre de salaire pour la période de janvier 2010 à février 2011.

Or, il résulte de la lecture de l'article II 2) du contrat de travail conclu entre les parties au litige que le minimum garanti inclut à la fois la rémunération de base redue à la requérante et les frais exposés pour la gérance du kiosque, à savoir les rémunérations que cette dernière devait payer au personnel employé dans les deux points de vente litigieux.

Etant donné que les contrats de travail de tout le personnel des deux points de vente ont expiré avant le 31 décembre 2009, la requérante ne saurait prétendre au paiement de l'intégralité « des frais exposés pour la gérance du kiosque ».

Il y a partant lieu de retrancher du salaire qui est encore redû à la requérante le montant des salaires des salariés qui ont encore été à son service au moment de son licenciement du 31 août 2009, à savoir ceux de C.), de D.), de E.), de F.) et d'G.).

Il résulte en effet des pièces versées que H.) a démissionné de son poste avec effet au 31 juillet 2009, de sorte que son salaire n'est pas à prendre en considération dans le calcul des arriérés de salaire qui sont encore redus à la requérante.

En ce qui concerne les autres salariés, il y a lieu de prendre en considération le montant de leur dernier salaire que la partie défenderesse leur a versé et de les indexer à partir du 1^{er} juillet 2010.

La requérante ne conteste finalement pas que la partie défenderesse lui a payé à titre de salaire pour la période litigieuse le montant de [2.019,31 € X 3 (mois de janvier à mars 2010) + 269,24 € (mois d'avril 2010) + 344,96 € (mois de juillet 2010) + 2.069,77 € X 5 (mois d'août à décembre 2010) + 2.109,07 € (mois de janvier 2011) + 1.054, 53 € (mois de février 2011) =] 20.184,58 €, de sorte qu'il y a encore lieu de retrancher ce salaire du montant redû à la requérante à titre d'arriérés de salaire.

Afin de calculer le montant qui reste finalement redû à la requérante à titre d'arriérés de salaire pour la période de janvier 2010 à février 2011, le tribunal de ce siège nomme comme expert Monsieur Tom PFEIFFER dont la mission sera plus amplement détaillée au dispositif du présent jugement.

Eu égard à l'ensemble des considérations qui précèdent, il y a lieu de réserver la demande de la requérante en paiement d'arriérés de salaire en attendant le résultat de la mesure d'instruction ordonnée.

B. Les documents : la demande en versement de fiches de salaire rectifiées

La requérante demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui remettre des fiches de salaire rectifiées pour les mois de janvier 2010 à février 2011 dans les quinze jours du présent jugement, le tout sous peine d'une astreinte de 250.- € par jour de retard.

La partie défenderesse conclut au rejet de cette demande au motif que les fiches en question, qui reprennent les montants effectivement dus et versés à la requérante conformément à son contrat et au droit en vigueur, sont exactes.

Cette demande doit également être réservée en l'état actuel de la procédure.

III. Les indemnités de procédure

La requérante demande encore une indemnité de procédure d'un montant de 2.500.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

La partie défenderesse demande également une indemnité de procédure d'un montant de 1.500.- €.

Ces demandes doivent également être réservées en l'état actuel de la procédure.

PAR CES MOTIFS

le Tribunal du Travail de et à Luxembourg

statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort,

se déclare incompétent pour connaître de la demande de A.) à voir condamner la société à responsabilité limitée VALORA LUXEMBOURG S.à r.l. «à effectuer les démarches et paiements nécessaires auprès de la Caisse de maladie au vu de la rectification des fiches de salaire », dans les quinze jours du présent jugement, le tout sous peine d'une astreinte de 300.- € par jour de retard ;

se déclare compétent pour connaître de ses demandes pour le surplus ;

déclare ces demandes recevables en la forme ;

donne acte à A.) qu'elle augmente sa demande en paiement d'arriérés de salaire au montant de 167.638,58 € et qu'elle demande à titre subsidiaire le montant de 85.827,37 € à ce titre ;

lui donne encore acte qu'elle demande également des fiches de salaire rectifiées pour les mois d'octobre 2010 à février 2011 dans les quinze jours du présent jugement, le tout sous peine d'une astreinte de 250.- € par jour de retard ;

pour le surplus et avant tout autre progrès en cause,

nomme expert Monsieur Tom PFEIFFER, demeurant à L-2212 LUXEMBOURG, 6, place de Nancy,

avec la mission de concilier les parties si faire se peut, sinon de déterminer dans un rapport écrit, détaillé et motivé

- **de déterminer sur base du contrat de travail de la requérante du 14 juillet 2004, de l'avenant à ce contrat du 8 décembre 2005, de ses fiches de salaire des mois de janvier 2010 à février 2011, des fiches intitulées « relevés de compte » attachées**

au fiches de salaire pour la période antérieure à janvier 2010, ainsi que de la dernière fiche de salaire du personnel employé pour les deux points de vente « Café Spettacolo » et « Au Spettacolo », les salaires qui sont encore redus par la société à responsabilité limitée VALORA LUXEMBOURG S.à r.l. à A.) pour la période allant du 1^{er} janvier 2010 au 15 février 2011, ceci suivant les principes énoncés dans la motivation du présent jugement ;

ordonne à A.) de consigner la somme de 1000.- € (mille €), TVA non comprise, pour le 1^{er} mars 2012 au plus tard et à titre de provision à valoir sur la rémunération de l'expert à la Caisse de Consignation de l'Etat (CCPL - IBAN N° LU41 1111 1800 0065 0000) ou à un établissement de crédit convenu entre parties et d'en justifier au greffe du tribunal, sous peine de poursuite de l'instance selon les dispositions de l'article 468 du Nouveau Code de Procédure civile;

dit qu'en cas de refus, de retard ou d'empêchement, ledit expert pourra être remplacé à la demande de la partie la plus diligente, l'autre dûment avertie et par simple note au plume;

dit que l'expert pourra dans l'accomplissement de sa mission s'entourer de tous renseignements utiles et entendre même des tierces personnes;

charge la Présidente du Tribunal du Travail du contrôle de cette mesure d'instruction;

dit que l'expert devra en toute circonstance informer ce magistrat de l'état de ses opérations et des difficultés qu'il pourra rencontrer ;

dit que si les honoraires devaient dépasser le montant de la provision versée, l'expert devra avertir ledit magistrat et ne continuer ses opérations qu'après consignation d'une provision supplémentaire ;

dit que l'expert devra déposer son rapport au greffe de ce tribunal pour le 1^{er} juillet 2012 au plus tard;

réserve toutes les autres demandes, ainsi que les frais et dépens de l'instance, en attendant le résultat de la mesure d'instruction ordonnée ;

met l'affaire au rôle général en attendant le dépôt du rapport d'expertise.

Ainsi fait et jugé par Béatrice SCHAFFNER, juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme Présidente du Tribunal du Travail de et à Luxembourg, et les assesseurs prédits, et prononcé, par la Présidente à ce déléguée, assistée du greffier assumé Michel SCHOCKWEILER, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de Paix à LUXEMBOURG, et qui ont signé le présent jugement.

s. Béatrice SCHAFFNER

s. Michel SCHOCKWEILER