



Contrat de travail allemand pour un poste basé en France?

Par **Basile49**, le **12/04/2018** à **08:55**

Bonjour,

Je travaille depuis 15 ans pour une entreprise allemande mais je travaille en France, de chez moi. C'est aussi en France via un bureau comptable que sont versées mes cotisations sociales et salariales.

Je souhaite quitter l'entreprise mais celle-ci ne veut pas me faciliter la tâche. Dans mon contrat (allemand) est stipulé un préavis de 6 mois fin de semestre, soit 6 à 12 mois de préavis en fonction de la date de démission. Autant dire qu'il est absolument impossible pour moi de trouver un nouveau poste avant de démissionner. Je pensais pouvoir les convaincre de raccourcir ce délai mais ils ne veulent rien entendre.

Ma question est la suivante : ce préavis est-il légal ? Quel droit prévaut dans mon cas ? le droit allemand ? ou le droit français ?

Merci de bien vouloir m'aider à y voir plus clair.

Cordialement.

Par **P.M.**, le **12/04/2018** à **11:03**

Bonjour,

Dans un précédent sujet que vous aviez ouvert, j'avais déjà cité l'[art. L1262-3 du Code du Travail](#) :

[citation]Un employeur ne peut se prévaloir des dispositions applicables au détachement de salariés lorsqu'il exerce, dans l'Etat dans lequel il est établi, des activités relevant uniquement de la gestion interne ou administrative, ou lorsque son activité est réalisée sur le territoire national de façon habituelle, stable et continue. Il ne peut notamment se prévaloir de ces dispositions lorsque son activité comporte la recherche et la prospection d'une clientèle ou le recrutement de salariés sur ce territoire.

Dans ces situations, l'employeur est assujetti aux dispositions du code du travail applicables aux entreprises établies sur le territoire national.[/citation]

Je vous propose [ce dossier](#)...

Vous pourriez donc à mon avis revendiquer la durée du préavis de démission prévue par la Convention Collective française dans la branche d'activité...

Par **Basile49**, le **12/04/2018** à **11:21**

Merci de votre réponse. Aucune convention collective n'étant mentionnée ni sur mon contrat ni sur mes fiches de paie, je suppose que mon cas relève donc du code du travail, est-ce bien cela? Dans ce cas, n'ayant pas le statut cadre, il s'agirait de 2 mois maximum?

Cordialement,
L. Métreau

Par **P.M.**, le **12/04/2018** à **13:00**

Une Convention Collective française ne risque pas d'être citée sur un contrat de travail d'une entreprise allemande si l'employeur prétend à l'application de la législation allemande...
[L'art. L1237-1 du Code du Travail](#) ne fixe pas précisément de durée du préavis mais indique :
[citation]En cas de démission, l'existence et la durée du préavis sont fixées par la loi, ou par convention ou accord collectif de travail.

En l'absence de dispositions légales, de convention ou accord collectif de travail relatifs au préavis, son existence et sa durée résultent des usages pratiqués dans la localité et dans la profession.

Un décret en Conseil d'Etat détermine les modalités d'application du présent article.[/citation]
C'est la raison de ma réponse de se référer à la durée du préavis de démission prévue par la Convention Collective française dans la branche d'activité...

Par **miyako**, le **15/04/2018** à **09:07**

Bonjour,

Donc,nous savons que le contrat a été signé en Allemagne et qu'il s'agit de télé travail .

Le droit choisi par les parties est le droit allemand ,c'est donc bien ce dernier qui s'applique en vertu du traité ROME 1 du 17 juin 2008(règlement N° 593)

Rien à voir avec la convention collective française,c'est la CCN allemande qui s'applique .

Le tribunal compétent sera donc le Arbeitsgericht du lieu du siège de société en Allemagne et c'est lui et lui seul qui tentera un arbitrage selon le droit allemand.

La ste n'a pas de siège sociale en France .

En Allemagne ,le préavis est d'un mois ,sauf mention spéciale au contrat de travail.

En cas de conflit ,on peut saisir le conseil d'entreprise,avant de tenter une conciliation devant le Arbeitsgericht.

La procédure est très simple et très rapide,gratuite et sans avocat.

Si c'est la même affaire qu'en 2012,les règles sont les mêmes.

Il est normal que les cotisations soient versées en France ,lieu du domicile et du travail identique.

L'employeur a du certainement faire une déclaration officielle aux autorités française, en mentionnant bien qu'il s'agit d'un contrat de droit allemand.

Amicalement vôtre
suji KENZO

Par **P.M.**, le **15/04/2018** à **09:29**

Bonjour,

Tout est faux dans ce blabla et il suffit de lire [ce dossier](#)...

Rien ne dit que le contrat de travail a été signé en Allemagne car il peut être transmis et signé en France mais cela ne change rien...

Ce qui compte c'est le lieu où est exécuté le contrat de travail si la législation est plus favorable, peu importe même que les parties aient choisi une autre législation d'un commun accord dans le contrat de travail...

Heureusement d'ailleurs sinon nous verrions déferler des salariés venant d'autres Pays établis en France avec un siège social à l'étranger et un établissement en France ou en télétravail payés en dessous du SMIC avec des congés payés réduits, sans complémentaire santé, et j'en passe, même si c'est le rêve de certains...

En plus dire que c'est très simple de saisir une Juridiction étrangère sans avocat relève de la désinformation si ce n'est de se foutre du monde...

Même la durée du préavis de démission en Allemagne est faux puisqu'il est de 4 semaines sauf disposition conventionnelle ou contractuelle autre...

Par **P.M.**, le **15/04/2018** à **09:53**

J'ajoute l'[Arrêt 14-13497 de la Cour de Cassation](#) :

[citation]Il résulte des articles 3 et 6 de la Convention de Rome du 19 juin 1980, sur la loi applicable aux obligations contractuelles que la faculté offerte aux parties de désigner la loi applicable à leur contrat ne peut avoir pour effet de priver le travailleur de la protection que lui assurent les dispositions impératives de la loi qui lui serait applicable à défaut de choix ; qu'à défaut de choix des parties, le contrat est notamment régi par la loi où le travailleur accomplit habituellement son travail.

Encourt dès lors la cassation l'arrêt qui écarte l'application de la loi française aux demandes formées par un salarié à l'encontre de ses employeurs et relatives notamment à la rupture du contrat de travail et au paiement d'heures supplémentaires, sans rechercher, comme il lui était demandé, après avoir pourtant constaté que le lieu d'exécution habituel du travail était en France, si les dispositions des lois belge et espagnole choisies par les parties et relatives aux différents chefs de demandes du salarié, étaient plus protectrices que les dispositions de la loi française qui aurait été applicable à défaut de ces choix[/citation]

Par **miyako**, le **15/04/2018** à **11:06**

bonjour,

Décidément vous ne connaissez pas grand chose au droit international en matière de contrat de travail.

Si le contrat a été signé avant 2009 ,c'est le traité de ROME qui s'applique,

Après 2009 c'est ROME 1

Les parties ayant choisi le droit allemand c'est la loi allemande qui s'appliquent.

Bien sure que c'est très simple de saisir le ARBEITSGERICHT ,surtout si l'on parle l'allemand ,ce qui est certainement le cas.

C'est comme en France ,il faut faire une requête écrite

Avant tout,c'est le CONSEIL D'ENTREPRISE de la ste allemande qu'il faut saisir,afin de demander si il est possible de réduire le préavis indiqué dans le contrat de travail.

12 mois me paraît excessif au regard du droit international et de la convention de l'OIT dont l'Allemagne est signataire.

Après ,en cas d'échec,on peut saisir le ARBEITSGERICHT qui exigera avant tout une procédure de conciliation et ce n'est qu'en cas d'échec que l'affaire sera examinée sur le fond ;ensuite,comme en France,on peut faire appel au tribunal du Lander ;tout ceci ,sans frais et sans avocat.

En Allemagne ,il n'y a pas de code du travail,mais des lois sur le travail et pour les préavis ce sont les BGB(Bürgerlichesgesetzbuch) qui fixent à un mois minimum ,mais les conventions collectives peuvent fixer des délais plus longs ,sans aller en dessous de 1 mois minimum c'est fonction de l'ancienneté .

Les CC allemandes se font entreprises par entreprises et non pas par branches.

En général le préavis ne va pas au delà de 7 mois pour une longue ancienneté.C'est pourquoi 12 mois me paraît excessif.

Attention,c'est toujours le 15 ou en fin de mois que commencent les préavis.

c'est donc beaucoup plus simple de suivre la procédure allemande ,plutôt que de s'aventurer vers un CPH français ,dont l'incompétence sera immédiatement soulevé par la STE allemande .

Le référé français se déclarera incompétent et renverra au fond ,ou alors il y aura appel de la partie adverse.

En plus pour avoir une audience sur le fond ,le délais sera aussi long que la durée du préavis demandé et durant ce temps la salariée sera bloquée.

Donc évitons d'inciter la salariée à aller devant le CPH ,pour une simple histoire de préavis ,le CPH risque de demander un avis à la Cour européenne pour ce qui est de sa compétence et cela va prendre un certain temps.

Amicalement vôtre

Suji KENZO

Par **P.M.**, le **15/04/2018** à **11:42**

L'Arrêt de la Cour de Cassation a eu lieu en Audience publique du jeudi 9 juillet **2015**...

Le dossier que j'espère vous n'allez pas contester fait référence la convention de Rome et au règlement de Rome I...

L'art. 1262-3 a été Modifié par LOI n°2015-990 du 6 août 2015 - art. 280 mais existait avant...

Il nous est dit que le contrat de travail remonte au moins à 2003 donc antérieurement à 2009...

Encore une fois le préavis de démission en Allemagne n'est pas d'un mois mais de 4 semaines sauf disposition conventionnelle ou contractuelle autre...

Je maintiens que le Conseil de Prud'Hommes français peut être compétent et qu'il n'aura pas

à saisir la Cour Européenne puisque tout est très clair par la Jurisprudence européenne et française mais en tout cas que la salariée peut se prévaloir des Lois françaises vis à vis de l'employeur si le conflit peut s'arranger autrement et qu'elle peut démissionner en respectant le préavis prévu par la législation française...

Il existe aussi des médiations en France...

Vous vous honoreriez à reconnaître que vous avez tort sur la législation applicable mais l'honneur et vous...

Vous préférez le blabla contre l'évidence quitte à mentir et à pratiquer la désinformation permanente...

Par **P.M.**, le **15/04/2018** à **15:02**

Extraits de ce que nous dit le dossier :

[citation]Il faut savoir que, le choix par les parties de la loi applicable ne peut avoir pour résultat de priver le travailleur d'une protection auquel il a droit. Cette protection est celle qui découle des dispositions impératives de la loi d'un état, qui serait applicable à défaut de choix des parties.

L'objectif est d'empêcher que, la liberté de choix du droit applicable conduise à priver le salarié d'une protection minimale qui lui est due.

La règle de rattachement principale réside dans la combinaison d'une part, de la loi choisie par les parties et, d'autre part, les dispositions d'ordre public de la loi applicable à défaut de choix.[/citation]

[citation]B) Les limites de la liberté de choix des parties, ou l'exigence de protection des salariés

En effet, comme il a été dit, quel que soit le choix des parties, une protection minimale du salarié doit obligatoirement être assurée. Les dispositions applicables à défaut de choix des parties sont celles de la loi objectivement applicable. Le plus souvent, c'est le lieu d'exécution du contrat de travail.[/citation]

[citation]Ces dispositions renvoient aux dispositions d'ordre public et en droit du travail à l'ordre public social.

La liberté de choix est donc largement atténuée. Une protection minimale du salarié lui est due. Cette loi de rattachement objectif est la loi la plus proche de la relation de travail. Les dispositions d'ordre public de la loi objective sont un minimum. On combine autonomie, proximité et protection des salariés.[/citation]

Par **P.M.**, le **15/04/2018** à **15:20**

Je propose aussi ces dossiers :

- [La détermination de la juridiction compétente en cas de litige](#)
- [Contrat de travail international : quel tribunal est compétent ?](#)
- [Entreprise étrangère sans établissement en France : convention](#)

Il est confirmé ce que j'ai indiqué autant pour l'application de la législation française que pour la compétence du Conseil de Prud'Hommes...

Par **nimo02**, le **10/11/2022** à **14:05**

Bonjour,

J'ai vu vos coordonnées sur Internet.

Voici mon problème :

J'étais sous contrat de droit français, salarié d'une société basée en Allemagne, filiale d'un Groupe International.

Je suis en procès au Prud'hommes avec cet ancien employeur, mais je viens d'apprendre que le siège Social Américain a décidé de fermer ses structures en Europe et donc de disparaître sous quelques mois du marché européen.

Je voulais savoir s'il existait, comme en France, une protection des droits du salarié, qui garantit qu'à la fin de ma procédure pénale, l'entreprise aura mis en garantie les indemnités demandées dans le cadre de la procédure, si elle est condamnée.

En vous remerciant de votre aide et contribution.

Cordialement

Jérôme THEBAULT

06 15 88 07 13

Par **P.M.**, le **10/11/2022** à **17:53**

Bonjour,

Vous parlez de procès aux Prud'Hommes et de fin de la procédure pénale, ce qui ne va pas ensemble...

Je vous conseillerais de vous rapprocher d'un avocat spécialiste...

Par **Kbc**, le **29/09/2023** à **13:26**

Bonjour

Je suis salariée contrat français pour une entreprise Allemande en cours de cession suite difficultés

Le repreneur ne veut pas des salariés dans la reprise 15 personnes en Allemagne 2 en France

On nous annonce que on sera tous licenciés j ai sur mon contrat de travail des indemnités supra legales en cas de licenciement. L administrateur judiciaire allemand peut il s y soustraire? Et ne verser que les indemnités légales? Peut on s opposer au licenciement en tant que salarié français. ? La marque et le nom de la société continuera l activité après la cession. Merci à vous

Par **miyako**, le **29/09/2023** à **13:47**

Bonjour,

Pouvez vous ouvrir un autre sujet de discussion ,cela va permettre de mieux vous répondre .Le sujet d'origine date de 2018 .

Merci

Cordialement

Par **Kbc**, le **29/09/2023** à **13:49**

Bonjour

Je suis salariée contrat français pour une entreprise Allemande en cours de cession suite difficultés

Le repreneur ne veut pas des salariés dans la reprise 15 personnes en Allemagne 2 en France

On nous annonce que on sera tous licenciés j ai sur mon contrat de travail des indemnités supra legales en cas de licenciement. L administrateur judiciaire allemand peut il s y soustraire? Et ne verser que les indemnités légales? Peut on s opposer au licenciement en tant que salarié français. ? La marque et le nom de la société continuera l activité après la cession. Merci à vous

Par **miyako**, le **29/09/2023** à **14:07**

Bonjour,

Travaillez vous en Allemagne ou en France ?

Etes vous transfrontalier ?? le contrat a t il été signé en France ou en Allemagne ? Quelle convention collective s'applique .La cession se fait elle devant le tribunal de commerce

français ou le Handelsgericht allemand .

Cordialement

Par **Kbc**, le **29/09/2023** à **15:31**

Bonjour je travaille à Paris contrat de travail français
La cession. Se fait devant le tribunal Allemand

Par **miyako**, le **29/09/2023** à **18:59**

Bonsoir,

donc c'est le Handelsgericht du Lander lieu du siège social de la ste allemande .

Normalement un contrat de travail signé en France, avec lieu de travail en France doit se conformer au droit français et à la convention collective applicable en droit français. En plus s'agissant d'un Etat de l'UE le droit Européen s'applique en ce qui concerne les conditions de travail et les salaires , mais pas lorsqu'il y a cession ou redressement devant le tribunal de commerce où là c'est le droit allemand qui s'applique , mais ce n'est pas votre problème en tant que salarié.

Normalement vous devez toucher les indemnités prévues à votre contrat de droit français.

Cordialement

Par **Kbc**, le **29/09/2023** à **19:38**

Merci pour votre réponse

Je me demandais si mon indemnité extra légale sur mon contrat de travail soit 8 mois de salaires en plus de mes indemnités légales me sera payé

Vu que l'administrateur dit qu'il va repartir les sommes revues entre les différents créanciers et apparemment les salariés ne sont pas des créanciers prioritaires sur les autres en Allemagne

Par **miyako**, le **29/09/2023** à **22:06**

Bonsoir,

C'est le droit français qui s'applique à votre contrat et sur vos fiches de paye devrait figurer une cotisation patronale AGS qui est l'Assurance Garantie des Salaires .

En droit français ,applicable à votre contrat ,les salaires sont des créances prioritaires.VU le caractère alimentaire des salaires.

<https://www.ags-garantie-salaires.org/contact-form.html>

Vous pouvez éventuellement contacter l'AGS en cas de liquidation judiciaire par le tribunal de commerce allemand

Si il y a litige ,vous pourrez saisir le CPH de PARIS compétent pour votre litige.

Cordialement

Par **P.M.**, le **29/09/2023** à **22:28**

Bonjour,

Je vous conseillerais fortement de vous rapprocher d'un avocat spécialiste en Droit du Travail international avant de vous lancer dans une procédure prud'homale...

L'AGS pourrait refuser de prendre en compte une indemnité spralégale de licenciement et de toute façon sa garantie est limitée..