Image not found or type unknown

Droit allemand ou francais

Par **Basile49**, le **06/11/2012** à **17:05**

Bonjour,
je travaille pour une entreprise allemande. Je dirige seule la branche française. Je suis domiciliée en France, je cotise en France et paie mes impôts en France. Pour autant, mon contrat est allemand. Depuis quelques temps, je fais fasse à des pressions importantes de la part de mon patron (depuis que je suis devenue maman) et même s'il n'a rien de concret à me reprocher, au contraire, le CA ne cesse d'augmenter, j'ai l'impression qu'il veut me pousser à la démission...
Est-ce que c'est le droit allemand ou le droit français qui s'applique à mon cas? Que me conseillez-vous?
Pour le moment, je ne rentre pas dans son jeu, je fais mon travail comme toujours mais l'ambiance est assez tendue.
Merci de votre aide.

Par **P.M.**, le **06/11/2012** à **18:05**

Bonjour,
A priori, l'employeur ne peut pas prétendre que vous êtes en situation de détachement et ce sont donc les dispositions du Code du Travail français qui s'appliquent suivant l'art. L1262-3...

Par **miyako**, le **14/04/2018** à **17:58**

Bonjour,
Où a été signé le contrat et mentionne t il l'application du droit allemand.
On ne sait pas grand chose de ce contrat et il vaut mieux être prudent plutôt que de citer un texte qui peut être ne s'applique pas à notre cas.
Amicalement vôtre
suji KENZO

Par **P.M.**, le **14/04/2018** à **18:06**

Bonjour,
Peu importe où le contrat de travail a été signé...

[citation]Pour autant, mon contrat est allemand[/citation]
On en sait encore moins quand on ne lit pas un sujet et que l'on prétend y répondre en plus sans avoir la compétence pour comprendre un texte légal qui s'applique bien évidemment même s'il a fallu plus de 5 ans pour que l'on vienne blablater sur l'information avisée donnée en son temps...

Par **miyako**, le **14/04/2018** à **20:15**

Bonjour,
On va attendre d'en savoir plus ,sur l'origine du contrat de travail .
La ste allemande n'a apparemment pas d'autre filiale en France et n'a qu'un salarié en France
Il peut très bien s'agir d'une salariée ,soit détachée ,soit expatriée et les nuances sont importantes ,les règles également différentes.
Il faut savoir avec précision si le règlement Européen N° 593/2008 du 17 juin 2008 appelé aussi Rome 1,peut s'appliquer .
Dans ce cas ce serait le droit allemand,choisi par les parties qui s'appliquerait.
D'où l'importance de savoir où a été signé ce contrat et dans quelles circonstances.
Les choses ne sont pas aussi simples et c'est pourquoi avant de s'avancer sur un texte du code du travail ,il faut voir si celui-ci s'applique au cas évoqué.
Si c'est marqué sur le contrat de travail droit allemand applicable ,c'est qu'il y a certainement derrière une raison importante que nous ne connaissons pas.
L'employeur allemand a certainement consulté un conseillé juridique connaissant le droit franco allemand ,c'est pourquoi la prudence s'impose.
Ce n'est pas à nous d'envenimer une situation déjà difficile ,mais au contraire d'essayé de comprendre ce qui se passe exactement .
Amicalement vôtre
suji KENZO

Par **P.M.**, le **14/04/2018** à **21:09**

Oh oui ! En 2018 attendons d'en savoir plus sur un sujet de 2012...
Heureusement depuis son auteur a ouvert deux nouveaux sujets...
On sait que la salariée car puisqu'elle est devenue maman, ça ne doit pas être un mais une salariée est en télétravail et qu'elle n'est pas expatriée car si c'était le cas, elle ne pourrait pas avoir un contrat sous législation allemande moins favorable et si elle était détachée cela ne pourrait pas être dans ces conditions sans avoir travaillé autrement qu'en France...
Si vous saviez lire l'article du Code du Travail vous verriez que même si les deux parties ont choisi le droit allemand il ne peut pas s'appliquer mais en tout cas que le contrat de travail ait été signé en Allemagne, en France, au Japon ou en Chine et j'en passe, cela n'a aucune importance...
Essayer de comprendre c'est apporter une réponse non pas en 2018 pour un sujet de 2012 contrairement à vous qui n'apportez pas le moindre élément pour aider l'intéressée et informer comme je l'ai fait à l'époque sans affirmer d'une manière péremptoire comme vous avez l'habitude de le faire était particulièrement judicieux puisque cela se trouve confirmé par ce sujet auquel vous ne savez pas plus répondre...

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés