

RUDOLF BERNDT
Rechtsanwalt

Rechtsanwalt Rudolf Berndt • Bertoldstraße 45 • 79098 Freiburg

Merkblatt Arbeitsrecht
Pour salariés / frontaliers de nationalité française
travaillant en Allemagne

in Bürogemeinschaft
MARINA WOLF
Rechtsanwältin
Fachanwältin für Familienrecht
Fachanwältin für Miet- und
Wohnungseigentumsrecht
RUDOLF BERNDT
Rechtsanwalt
Mediator
RALF ULLRICH
Rechtsanwalt
Bertoldstraße 45
79098 Freiburg
Tel.: 0761 / 389499-0
Fax: 0761 / 389499-11
AG-Fach: 68



(bitte stets angeben) D4/943-13

1. Pour le traitement de votre cas nous avons besoin (le plus souvent des photocopies suffisent) :

-de votre contrat de travail ou bien de quelque preuve de travail et de toutes les modifications du contrat (si disponible en forme écrite) ;

- des trois derniers bulletins de paye et en outre le dernier règlement de comptes du mois de décembre ;

-des correspondances éventuelles ayant pour thème le cas litigieux, notamment la lettre de licenciement, des avertissements etc.

-des certificats de travail et des références éventuelles, ainsi que des attestations provisoires de travail ;

-de votre contrat d'assurance de protection juridique si disponible, tenant compte de l'indication chiffre 12 ;

-d'indications sur la convention collective appliquée dans le cas échéant par votre entreprise (si vous possédez un tel contrat apportez-le s'il vous plaît) ;

-d'indications sur le fait s'il existe un comité d'entreprise ou une délégation du personnel dans votre entreprise

-d'indications sur le nombre d'employés dans votre entreprise, si possible ordonnés d'après le genre d'occupation (La main d'œuvre à temps partiel, à temps plein...).

Bankverbindung RA Berndt:
Volksbank Freiburg (BLZ 68090000) Konto 94054303
IBAN: DE34 6809 0000 0094 0543 03 BIC: GENODE61FR1
USt-IdNr.: DE201747206

2. **En cas d'un licenciement ou d'une dénonciation pour révision**, il faut que l'action en protection contre le licenciement soit parvenue au conseil des prud'hommes dans le courant des trois semaines qui suivent la distribution du licenciement écrit, si non le licenciement a force de loi (§ 4 KSchG). Il n'y a plus d'exceptions de cette règle fondamentalement.

3. **En cas d'une dénonciation pour révision**, il est nécessaire qu'une **déclaration de réserve** (=déclaration qui garantit la bonne volonté de réaliser du rendement sous les conditions changées, sous réserve, que le conseil des prud'hommes ne reconnait les changements comme étant contraires à la loi) soit déclarée à l'employeur **dans le courant du délai de préavis**, mais au plus tard dans le courant des trois semaines qui suivent l'arrivée du document, qui informe de la dénonciation pour révision (§2 KSchG).

4. En cas d'une **délimitation de durée du contrat de travail** qui serait **illégal d'après vous**, il faut que dans le courant des **trois semaines** qui suivent la fin du contrat de travail délimité de durée (la date marquant la fin de votre contrat de travail) ou en cas d'une délimitation de durée sans date de terminaison dans le contrat, deux semaines après que vous auriez reçu l'information de l'employeur en forme écrite, une plainte soit parvenue **au conseil des prud'hommes**, si non la délimitation de durée est valable juridiquement (cf.§17 TzBfG).

5. **Les droits venant avec le contrat de travail** comme les vacances, les heures supplémentaires, la classification, la majoration etc. doivent être fait valus le plus vite possible à l'égard de l'employeur **par écrit**. En cas d'un rejet de vos droits ou si vous ne recevez pas de réponse, il faudrait déposer une plainte au conseil des prud'hommes sans tarder. Puisque dans beaucoup d'entreprises valent **des délais de forclusion** concernant la convention collective ou le contrat individuel (entre deux et six mois), il y a le danger que les droits soient déçus (Nous pouvons vérifier dans un cas particulier la validité d'un délai de forclusion). **Examinez les comptes** envoyés par votre employeur s'il vous plaît et si vous pensiez que vous auriez encore des droits, dites-le nous. Principe : Tous les droits venant du contrat de travail se prescrivent après trois ans (§ 195 BGB).

6. **Des jours de congé légaux n'étant pas remplies** doivent être fait valus expressément auprès de l'employeur (**si possible en forme écrite**) jusqu'à la fin de l'année de congé (31.12. de l'année, éventuellement 31.3. de l'année suivante, parfois quand il s'agit de la convention collective encore plus tard).

7. Vous n'êtes pas obligés à accepter tacitement **des interventions de la part de l'employeur dans le contrat de travail** (p.ex. des changements concernant les horaires ou la durée du travail ou bien l'attribution d'autres tâches). Votre silence pourrait être interprété comme un « assentiment tacite ». Expliquez vos réserves concernant les changements le plus vite possible **par écrit** (Affirmation d'un refus d'effectuer le travail). N'entrez rien de tel sans conseils de la part d'un avocat.

8. Si votre employeur vous présente un document à signer (des contrats de résiliation etc.), **ne le soussignez pas avant qu'il n'y ait pas eu un contrôle de notre part**. Ne vous laissez pas pousser vers une décision ou une signature, **exigez un délai pour demander du conseil juridique** et une copie du document que vous êtes censé de signer.

9. Dans le cas où il y aurait un comité d'entreprise ou une délégation du personnel au sein de votre entreprise, vous avez toujours le droit de leur demander assistance (p.ex. un entretien avec votre employeur en présence d'un délégué). Ces délégués disposent de **nombreuses informations et de droits à la participation** et sont obligés de surveiller le respect des lois en faveur de l'ArbN.

10. Après avoir reçu **une lettre de licenciement, signalez tout de suite votre chômage imminent à l'agence pour emploi**, aussi quand vous avez encore des mois avant que le délai de licenciement s'achève et aussi quand vous ne recevriez pas tout de suite une allocation de chômage. En ne pas respectant cette règle, vous risquez que les versements de l'AFA soient moins importants.

11. Quant à des événements importants, il est indispensable que vous preniez **des notes rapidement** (p.ex. au moment sur une dispute etc.), prenant en compte la date, l'heure et des témoins éventuels. Si non il y a le danger qu'on ne puisse pas reconstituer les faits.

12. En principe, **une représentation juridique par un avocat au conseil des prud'hommes de première instance doit être payée par vous-même, peu importe quel est l'issue du procès**. Si vous avez un contrat d'assurance de protection juridique, l'assurance payera éventuellement. Etant **syndiqué**, vous pouvez revendiquer la protection juridique auprès de celle-ci. Dans le cas où on vous accorderait de **l'aide judiciaire** (vous pouvez la demander si vous disposez seulement d'un rendement modéré-vous recevez les formulaires nécessaires aux tribunaux ou dans notre bureau), on va vous demander encore plus tard des informations sur votre revenu. Dans le cas où il y aurait une augmentation de revenu, il faut prévoir que les caisses de l'État pourraient faire une demande de restitution.

13. **Tenez compte** du fait, que les points mentionnés ici ne sont que quelques « règles » à respecter. Il peut y avoir des exceptions et des particularités. C'est pour cela, qu'**une consultation personnelle est indispensable. Cette fiche d'information ne remplace pas une consultation et ne constitue pas un conseil juridique définitif. Elle sert comme étant un point d'orientation et est censé de rendre possible la réaction rapide, permettant la sécurisation de vos droits**. Un mandat se conclue qu'après un accord exprès et personnel avec l'avocat. Des activités envers l'extérieur se font qu'avec une procuration écrite et un ordre exprès.

14. Tenez compte du fait que **notre agenda ne peut offrir que des temps de travail limités**. Nous pouvons réagir dans des situations urgentes avec des rendez-vous hors-normes. Il faut aussi tenir compte du fait, que dans une situation de doute (p.ex. si un délai s'achève bientôt) il vaut mieux faire valoir ses droits dans un premier temps soi-même, par écrit ou par protocole au conseil des prud'hommes. Le fait qu'on aurait pas eu la possibilité de consulter un avocat **ne justifie pas** le non-respect de délai. En principe, il faut savoir qu'en général la consultation d'un avocat est d'autant plus efficace qu'on le consulte tôt.

Votre cabinet d'avocats au Stadttheater / Freiburg i. Breisgau

Mit freundlichen Grüßen

Rudolf Berndt
Rechtsanwalt