

## ANSTELLUNGSVERTRAG

zwischen

..... GmbH

.....

.....

vertreten durch den Geschäftsführer

Herrn .....

.....

.....

- nachfolgend „Gesellschaft“ genannt -

- einerseits -

und

Herrn.....

.....

.....

.....

- nachfolgend „Mitarbeiter“ genannt -

- andererseits -

wird folgendes vereinbart:

### Option 1:

keine Regelung

## CONTRAT DE TRAVAIL

entre

..... GmbH

.....

.....

représentée par le gérant

Monsieur.....

.....

.....

- ci-après dénommé « société » -

-d'une part -

et

Monsieur.....

.....

.....

.....

- ci-après dénommé « collaborateur » -

-d'autre part-

Se sont mis d'accord sur les points suivants :

### Option 1 :

néant

**Option 2 :**

1. *Commentaires : Cette option est à choisir quand l'employeur est dans un premier temps la société française qui ensuite constitue une filiale à laquelle le contrat doit être transféré.*

**Präambel**

Die Gesellschaft beabsichtigt eine Tochtergesellschaft in Deutschland zu gründen. Diese Tochtergesellschaft wird den Vertrieb der Produkte der Gesellschaft ausbauen.

Nach Gründung der Tochtergesellschaft werden die Vertragspartner diesen Vertrag aufheben, sofern die Tochtergesellschaft dem Mitarbeiter den Abschluss eines neuen Arbeitsvertrages zu mindestens identischen Bedingungen unter Anrechnung seiner bisherigen Betriebszugehörigkeit anbietet.

**§ 1 Beginn und Dauer des Arbeitsverhältnisses, Probezeit**

Das Arbeitsverhältnis beginnt am .....

Es wird auf unbestimmte Zeit geschlossen.

2. *Commentaires : Un contrat de travail peut être à durée déterminée sans motif particulier, pour une durée pouvant aller jusqu'à deux ans, pour autant qu'entre le collaborateur et la société aucun contrat de travail n'ait encore existé auparavant (y compris pour des emplois de courte durée comme emploi d'été). La conclusion de contrats à durée déterminée avec une plus courte durée de validité est possible. Une prolongation d'un contrat à durée limitée est possible trois fois de suite dans la limite de deux ans. Un contrat à durée déterminée peut aussi être conclu pour des motifs particuliers au sens du § 14 al.1 TzBfG (par ex. formation d'un salarié). Dans ce cas la durée du CDD peut être supérieure à 2 ans.*

Die ersten 6 Monaten gelten als Probezeit.

3. *Commentaires : Une période d'essai peut être convenue pour une durée de six mois, il est aussi possible de convenir d'une durée plus courte. Dans ce cas le délai de licenciement – ou de démission est ramené à deux semaines.*

**§ 2 Vertragsgebiet und Arbeitsort**

Der Mitarbeiter wird im gesamten Gebiet der Bundesrepublik Deutschland (im Folgenden „Vertragsgebiet“) tätig.

Die Gesellschaft ist berechtigt, das Vertriebsgebiet

**Option 2 :**

**Préambule**

La société a pour intention de créer une filiale en Allemagne. Cette filiale doit développer la commercialisation des produits de la société.

Après la création de la filiale, les parties annuleront ce contrat dès lors que cette filiale offre au collaborateur de conclure un nouveau contrat de travail dans des conditions identiques en respectant son ancienneté dans l'établissement.

**§ 1 Début et durée des relations contractuelles, période d'essai**

Le contrat de travail commence le ....

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Les six premiers mois constituent la période d'essai.

**§ 2 Territoire contractuel et lieu du travail**

Le collaborateur sera actif sur l'ensemble du territoire fédéral allemand (ci-dessous : « le territoire contractuel »).

La société est en droit de redéfinir à tout mo-

in Deutschland jederzeit neu zu definieren, insb. zu verkleinern, soweit hierfür ein sachlicher Grund vorliegt und die Verdienstmöglichkeiten des Mitarbeiters dadurch nicht übermäßig eingeschränkt werden.

Aus einer länger dauernden Tätigkeit an einem Arbeitsort ergibt sich kein Verzicht der Gesellschaft auf ihr Direktionsrecht.

4. *Commentaires : il pourrait être bon de préciser que les possibilités de rémunération ne seront pas considérées comme réduites de manière importante lorsque comparée à la moyenne des trois dernières années la réduction de la zone d'activité n'entraîne pas une baisse de rémunération de plus de 30%.*

Die dem Mitarbeiter anvertrauten Aufgaben erfordern häufige Reisen innerhalb Deutschlands und Frankreichs. Der Mitarbeiter verpflichtet sich, dieser ständigen Reisetätigkeit nachzukommen.

#### **Option 1: Arbeitsplatz in den Geschäftsräumen der Gesellschaft**

In der Zeit, in der der Mitarbeiter nicht auf Reisen befindet, wird er seine Tätigkeit in den Geschäftsräumen der Gesellschaft ausführen.

#### **Option 2: Home-Office**

In der Zeit, in der der Mitarbeiter nicht auf Reisen befindet, wird er seine Aufgaben, von seiner Wohnung aus erfüllen, in der er über einen PC-Arbeitsplatz mit E-Mail und Internet-Anschluss verfügt.

Die Gesellschaft wird ihm dort für eine noch zu bestimmende Anzahl an Stunden eine Sekretariatskraft zur Verfügung stellen.

5. *Commentaires : Attention cette disposition crée une obligation pour l'employeur*

Der Arbeitgeber behält sich ausschließlich vor, das Vertragsgebiet oder/und den Arbeitsort zu ändern.

ment la zone d'activités en Allemagne, en particulier pour la réduire, dès lors qu'il existe un juste motif et que les possibilités de rémunération ne sont pas réduites de manière importante.

Si le collaborateur exerce son activité de manière constante et depuis une longue période sur le territoire, cela ne remet pas en cause le pouvoir de direction de la société.

Les tâches confiées au collaborateur nécessitent des déplacements fréquents en Allemagne et en France. Le collaborateur s'oblige à une telle mobilité.

#### **Option 1: Bureau dans les locaux de l'entreprise**

Hors déplacement, le collaborateur exécutera ses activités dans les locaux commerciaux de la société à .....

#### **Option 2: Bureau en home office**

Hors déplacement, le collaborateur remplira ses fonctions à partir de son domicile, où il dispose d'un poste de travail avec PC, un accès aux e-mails et à Internet.

Un service de secrétariat sera mis à sa disposition sur la base d'un forfait d'heures à déterminer par la société.

L'employeur se réserve un droit exclusif d'apporter des modifications au territoire contractuel ou/et au lieu de travail.

<b>§ 3 Aufgaben und Verantwortungsbereich</b>	<b>§ 3 Missions et domaine de responsabilité</b>
<b>§ 4 Vergütung</b>	<b>§ 4 Rémunération</b>
<b>§ 5 Variable Vergütung</b>	<b>§ 5 Rémunération variable</b>
<b>§ 6 Weihnachtsgratifikation</b>	<b>§ 6 Gratification de fin d'année</b>
<b>§ 7 Arbeitszeit</b>	<b>§ 7 Temps de travail</b>
<b>§ 8 Urlaub</b>	<b>§ 8 Congés</b>
<b>§ 9 Sonstige Leistungen</b>	<b>§ 9 Autres Prestations</b>
<b>§ 10 Krankheit und Gehaltsfortzahlung</b>	<b>§ 10 Maladie et poursuite du paiement du traitement</b>
<b>§ 11 Geheimhaltung/Verschwiegenheitspflicht</b>	<b>§ 11 Confidentialité</b>
<b>§ 12 Nebenbeschäftigung/ Nebentätigkeit</b>	<b>§ 12 Activité annexe / Activité secondaire</b>
<b>§ 13 Nachvertragliches Wettbewerbsverbot</b>	<b>§ 13 Clause de non-concurrence post-contractuelle</b>
<b>§ 14 Annahme von Geschenken/ Vorteilsannahme</b>	<b>§ 14 Acceptation de cadeaux et d'autres avantages</b>
<b>§ 15 Erfindungen</b>	<b>§ 15 Inventions</b>
<b>§ 16 Beendigung des Arbeitsverhältnisses/ Freistellung</b>	<b>§ 16 Fin des relations contractuelles /Libération des obligations de travail</b>
<b>§ 17 Verpfändung/ Abtretung von Vergütungsansprüchen</b>	<b>§ 17 Saisie et cession de salaires</b>
<b>§ 18 Ausschlussfrist</b>	<b>§ 18 Délai de forclusion</b>
<b>§ 19 Anwendbares Recht, maßgebliche Fassung</b>	<b>§ 19 Droit applicable, version liante</b>
<b>§ 20 Erfüllungsort, Gerichtstand</b>	<b>§ 20 Lieu d'exécution, clause juridictionnelle</b>

**§ 21 Unwirksamkeit einer vertraglichen Bestimmung**      **§ 21 Clause salvatrice**

**§ 22 Änderungen und Ergänzungen des Vertrages: Schriftformerfordernis**      **§ 22 Modification du contrat**

**§ 23 Nebenabreden**      **§ 23 Accords verbaux**

....., den .....

....., le .....

.....  
(Mitarbeiter/Collaborateur)

.....  
(Gesellschaft/Société)