

--- Seulement pour la traduction ---

Dans le cas d'une interprétation différente entre la version allemande et française, la version allemande sera la version de détermination de cet accord.

BEFRISTETER ARBEITSVERTRAG

CONTRAT DE TRAVAIL À DURÉE DÉTERMINÉE

Zwischen

conclu entre

Zalando Logistics Süd SE & Co. KG, Valeska-Gert-Str. 5,
10243 Berlin

Zalando Logistics Süd SE & Co. KG, Valeska-Gert-Str. 5,
10243 Berlin

- im folgenden „Arbeitgeber“ genannt -

- dénommé/e ci-après l'« employeur » -

und

et

Salma Alshofe, wohnhaft in Mozartstr. 6 in 77694 Kehl, geb.
am 28.07.1976

Salma Alshofe, habitant Mozartstr. 6 à 77694 Kehl, né/e
le 28.07.1976

- im folgenden „Arbeitnehmer“** genannt -

- dénommé/e ci-après le « salarié » -

* Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die gleichzeitige Verwendung männlicher und weiblicher Sprachformen verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichermaßen für beiderlei Geschlecht.

§ 1 Aufschiebende Bedingung/Beginn und Ende des Arbeitsverhältnisses/Probezeit

§ 1 Début et fin du contrat de travail/ condition suspensive/ période d'essai

- (1) Voraussetzung für das Wirksamwerden dieses Vertrages ist (aufschiebende Bedingung), dass der Betriebsrat der beabsichtigten Einstellung des Arbeitnehmers zustimmt.
- (2) Sofern der Arbeitnehmer zur Arbeitsaufnahme in Deutschland einer Arbeitserlaubnis bedarf, ist weitere Voraussetzung für das Wirksamwerden dieses Vertrages (aufschiebende Bedingung) die Vorlage einer gültigen Arbeitserlaubnis für Deutschland durch den Arbeitnehmer.
- (3) Der Arbeitgeber stellt den Arbeitnehmer befristet für die Zeit vom 01.11.2024 bis 31.10.2025 ein. Das Arbeitsverhältnis beginnt frühestens jedoch mit Eintritt der aufschiebenden Bedingungen gemäß Abs. 1 und – soweit einschlägig – der aufschiebenden Bedingung nach Abs. 2. Das Arbeitsverhältnis endet mit Ablauf des 31.10.2025, ohne dass es einer Kündigung bedarf.

- (1) La condition préalable à l'entrée en vigueur du présent accord est que le comité d'entreprise accepte l'embauche prévue du salarié.
- (2) Dans la mesure où le salarié a besoin d'un permis de travail pour occuper un emploi en Allemagne, une autre condition préalable à l'efficacité du présent contrat (condition suspensive) est la présentation par le salarié d'un permis de travail valide pour l'Allemagne.
- (3) L'employeur emploie le salarié à titre temporaire pour la période du 01.11.2024 au 31.10.2025. Toutefois, les rapports de travail débutent au plus tôt lors de la réalisation des conditions préalables selon l'alinéa 1 et - dans la mesure où cela est pertinent - de la condition préalable selon l'alinéa 2. Les rapports de travail prennent fin à l'expiration du 31.10.2025 sans qu'une résiliation soit nécessaire.

(4) Die ersten sechs Monate des Arbeitsverhältnisses gelten als Probezeit.

(4) Les six premiers mois de l'engagement constituent la période d'essai.

§ 2 Beendigung des Arbeitsverhältnisses/ Freistellung

(1) Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis von beiden Seiten mit einer Kündigungsfrist von zwei Wochen gekündigt werden.

(2) Nach Ablauf der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis von beiden Seiten unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist gekündigt werden. Jede zwingende gesetzliche Verlängerung der Kündigungsfrist zugunsten des Arbeitnehmers gilt in gleicher Weise auch zugunsten des Arbeitgebers.

(3) Jede Kündigung des Arbeitsverhältnisses hat schriftlich zu erfolgen.

(4) Das Arbeitsverhältnis endet mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer das gesetzliche Regelrenteneintrittsalter vollendet, ohne dass es einer Kündigung bedarf.

(5) Das Arbeitsverhältnis endet ferner mit Ablauf des Monats, in dem der Bescheid eines Rentenversicherungsträgers (Rentenbescheid) dem Arbeitnehmer zugestellt wird, wonach der Arbeitnehmer voll oder teilweise erwerbsgemindert ist. Der Arbeitnehmer hat den Arbeitgeber über die Zustellung des Rentenbescheides unverzüglich zu unterrichten. Beginnt die Rente erst nach Zustellung des Rentenbescheides, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangegangenen Tages. Liegt im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine nach § 92 SGB IX erforderliche Zustimmung des Integrationsamtes nicht vor, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Tages der Zustellung des Zustimmungsbescheides des Integrationsamtes. Das Arbeitsverhältnis endet jedoch nicht, wenn der Arbeitnehmer seinen Antrag vor Ablauf der Widerspruchsfrist zurücknimmt bzw. seinen Antrag auf Rente auf Zeit einschränkt. Im Falle einer Rente auf Zeit ruht das Arbeitsverhältnis für den Bewilligungszeitraum dieser Rente, längstens jedoch bis zum Beendigungszeitpunkt nach § 1 (2).

§ 2 Fin du contrat/ suspension des fonctions

(1) Les deux parties peuvent mettre fin au contrat au cours de la période d'essai avec un préavis de deux semaines.

(2) Une fois la période d'essai terminée, les deux parties peuvent mettre fin au contrat en respectant le délai de préavis prévu par la loi. Toute prolongation du préavis de départ en faveur du salarié s'applique d'une manière similaire en faveur de l'employeur en respectant le délai légal.

(3) Toute rupture du contrat de travail nécessite la forme écrite.

(4) Le contrat prend fin à l'issue du mois marquant le début de l'âge légal de la retraite du salarié sans qu'un préavis ne soit nécessaire.

(5) Le contrat prend également fin à l'issue du mois où la caisse d'assurance retraite informe le salarié (Rentenbescheid, notification de décision relative à une demande de pension) qu'il a une incapacité partielle ou totale de travailler. Le salarié doit informer sans attendre l'employeur de la réception de cette notification. Si la pension de retraite ne commence qu'après la réception de la notification, alors le contrat prend fin à l'issue du jour précédant le départ en pension. Si l'autorisation nécessaire fournie par l'office fédéral pour l'intégration des personnes retraitées (Integrationsamt) conformément à l'art. 92 SGB IX (Sozialgesetzbuch, code fédéral de la sécurité sociale) n'est pas encore délivrée au moment de la fin du contrat, alors le contrat expire à la fin de la journée de réception de l'attestation d'autorisation de l'office fédéral pour l'intégration des personnes retraitées. Le contrat ne prend cependant pas fin lorsque le salarié revient sur sa demande avant la fin du délai d'opposition ou limite sa demande de pension à une certaine période. Dans le cas d'une pension à durée limitée, le contrat est gelé pour la période d'obtention de cette pension, au plus tard cependant jusqu'à son expiration conformément au 1 (2).

(6) Im Falle teilweiser Erwerbsminderung endet bzw. ruht das Arbeitsverhältnis nicht, wenn der Arbeitnehmer nach seinem vom Rentenversicherungsträger festgestellten Leistungsvermögen auf seinem bisherigen oder einem anderen geeigneten und freien Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden könnte, soweit dringende betriebliche Gründe nicht entgegenstehen, und der Arbeitnehmer innerhalb von zwei Wochen nach Zugang des Rentenbescheids seine Weiterbeschäftigung schriftlich beantragt.

(7) Der Arbeitgeber ist im Falle der Kündigung des Arbeitsverhältnisses berechtigt, den Arbeitnehmer von seiner weiteren Tätigkeit für den Arbeitgeber nach diesem Arbeitsvertrag unter Fortzahlung der Vergütung im Rahmen der gesetzlichen Regelungen freizustellen. Die Dauer der Freistellung wird auf den Urlaubsanspruch angerechnet.

§ 3 Tätigkeit

(1) Der Arbeitnehmer wird als Logistikmitarbeiter eingestellt. Im Einzelnen richtet sich die Tätigkeit nach den Weisungen des Arbeitgebers und der Vorgesetzten.

(2) Dienststz ist Lahr.

(3) Der Arbeitgeber behält sich vor, dem Arbeitnehmer aus betrieblichen Gründen unter Wahrung der Interessen des Arbeitnehmers eine andere gleichwertige und zumutbare Tätigkeit im Betrieb zuzuweisen, die seinen Vorkenntnissen und Fähigkeiten entspricht.

§ 4 Nebentätigkeit / Wettbewerb

(1) Die Ausübung einer Nebentätigkeit während des Arbeitsverhältnisses bedarf der vorherigen schriftlichen Zustimmung des Arbeitgebers. Der Arbeitgeber erteilt seine widerrufliche Zustimmung, wenn durch die Ausübung der Nebenbeschäftigung berechnete betriebliche Interessen des Arbeitgebers nicht beeinträchtigt (wie z.B. Tätigkeit für einen Wettbewerber, Arbeitnehmer erbringt seine arbeitsvertragliche Tätigkeit nicht ordnungsgemäß) werden.

(2) Dem Arbeitnehmer ist es während der Dauer des Arbeitsverhältnisses untersagt, für Wettbewerber des Arbeitgebers tätig zu werden, gleichgültig ob unmittelbar oder mittelbar, selbstständig oder unselbstständig.

(6) Dans le cas d'une incapacité de travail partielle, le contrat ne prend pas fin ou n'est pas gelé, lorsque le salarié pourrait continuer à travailler à son poste ou à un autre poste vacant et adapté à ses capacités telles qu'établies par la caisse d'assurance retraite, dans la mesure où des raisons opérationnelles urgentes ne s'y opposent pas, et lorsque le salarié demande par écrit dans les deux semaines suivant la réception de la notification à continuer de travailler.

(7) L'employeur est autorisé en cas de rupture du contrat de libérer le salarié de ses obligations professionnelles vis-à-vis de l'employeur régies par le présent contrat de travail contre poursuite du paiement du salaire dans le cadre de la réglementation légale. La durée de la suspension des fonctions est déduite des jours de congé.

§ 3 Mission

(1) Le salarié est engagé en tant qu'Logistikmitarbeiter. Les détails de sa mission sont donnés par les consignes de l'employeur et de ses supérieurs.

(2) Le lieu de travail est Lahr.

(3) L'employeur se réserve le droit de confier au salarié pour des raisons opérationnelles une autre activité équivalente et raisonnable, correspondant à son expérience et à ses compétences, dans l'entreprise en respectant les intérêts du salarié.

§ 4 Cumul d'activité / concurrence

(1) L'exercice d'une autre activité au cours de la période couverte par le présent contrat nécessite l'accord préalable par écrit de l'employeur. Ce dernier donne son accord révocable lorsque l'exercice de l'activité secondaire ne menace pas les intérêts légitimes de l'entreprise de l'employeur (par ex. travailler pour un concurrent, le salarié ne remplit pas correctement les missions liées au contrat de travail).

(2) Pendant toute la durée du présent contrat, le salarié n'a pas le droit d'exercer une activité pour un concurrent de l'employeur, de manière directe ou indirecte, dépendante ou indépendante.

§ 5 Arbeitszeit/ Arbeitszeitkonto

- (1) Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt 40 Stunden ohne Berücksichtigung von Pausen und erfolgt im Schichtbetrieb. Die Einteilung der Schichten richtet sich nach den betriebsüblichen Erfordernissen. Werktage sind von Montag bis einschließlich Samstag. Die Pausenregelung richtet sich nach der betrieblichen Üblichkeit.
- (2) Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, auf Anforderung ggf. auch Über- und Mehrarbeit, sowie Nacht-, Wochenend-, Sonn- und Feiertagsarbeit im gesetzlich zulässigen Rahmen zu leisten. Etwaige Überstunden werden entsprechend der jeweils geltenden betrieblichen Regelungen abgegolten.
- (3) Die vertragliche Arbeitszeit kann innerhalb eines Ausgleichszeitraums von bis zu 12 Monaten gemäß den jeweils gültigen betrieblichen Regelungen unter Beachtung der arbeitszeitgesetzlichen Bestimmungen ungleichmäßig verteilt werden. Der Arbeitgeber führt zu diesem Zweck ein Arbeitszeitkonto i.S.d. § 2 Abs. 2 MiLoG, auf dem Abweichungen der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit von der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit in Form von Plus- und Minusstunden fortlaufend saldiert werden. Die Saldierung erfolgt immer mit jeweils der ältesten Plusstunde auf dem Arbeitszeitkonto. Bei den auf dem Arbeitszeitkonto saldierten Arbeitszeiten handelt es sich um vertraglich vereinbarte Arbeitszeit, nicht um Mehrarbeit oder Überstunden.

§ 5a Kurzarbeit

- (1) Die Gesellschaft ist berechtigt, Kurzarbeit im Umfang bis hin zu Kurzarbeit Null und bis zur gesetzlich maximal zulässigen Dauer anzuordnen, wenn ein erheblicher Arbeitsausfall vorliegt, der auf wirtschaftlichen Gründen oder einem unabwendbaren Ereignis beruht (§§ 95 ff. SGB III), von dem der gesamte Betrieb oder zumindest die Betriebsabteilung i.S.d. § 97 SGB III, in welcher die Arbeitskraft beschäftigt ist, betroffen ist.

§ 5 Durée de travail/ compte épargne temps

- (1) La durée de travail hebdomadaire régulière est de 40 heures sans prise en compte des pauses, et est réalisé en équipes. Les équipes sont constituées selon les nécessités opérationnelles. Les jours de travail vont du lundi au samedi compris. La réglementation en matière de pauses est régie par l'usage habituel dans l'entreprise.
- (2) Le salarié s'engage, sur demande à effectuer des heures supplémentaires et complémentaires ainsi qu'à travailler la nuit, le week-end, le dimanche et les jours fériés selon ce que la loi autorise. Les éventuelles heures supplémentaires seront compensées selon les réglementations de l'entreprise en vigueur.
- (3) La durée de travail faisant l'objet de ce contrat peut être répartie de manière inégale au cours d'une période de référence de 12 mois maximum conformément aux réglementations de l'entreprise en vigueur et en respectant la législation du temps de travail. L'employeur tient pour cela un compte épargne temps au sens de l'art. 2, al. 2 MiLoG (Mindestlohngesetz, loi fédérale relative au salaire minimum), où il assure en continu un suivi des fluctuations entre le temps de travail effectif et celui indiqué dans le présent contrat sous la forme d'heures positives ou négatives. Est soldée en premier l'heure positive la plus ancienne figurant sur le compte épargne temps. Les heures de travail soldées sur le compte épargne temps sont des heures de travail conformes au présent contrat, et non pas des heures supplémentaire ou du travail supplémentaire.

§ 5a Chômage partiel

- (1) L'Entreprise est en droit d'ordonner du chômage partiel dans la limite de zéro et jusqu'à la durée maximale autorisée par la loi en cas d'arrêt de travail important pour motif économique ou d'événement inévitable (articles 95 et suivants SGB III) qui concerne l'ensemble de l'entreprise ou au moins un département de l'entreprise au sens de l'article 97 SGB III dans lequel le travailleur est employé.

- (2) Die Arbeitskraft ist bei Einführung von Kurzarbeit damit einverstanden, dass die Arbeitszeit vorübergehend entsprechend verkürzt und für die Dauer der Arbeitszeitverkürzung die Vergütung gemäß § 6 Abs. (1) entsprechend reduziert wird, wenn die Voraussetzungen für die Gewährung von Kurzarbeitergeld erfüllt sind, insbesondere die Gesellschaft den Arbeitsausfall bei der Agentur für Arbeit angezeigt hat.
- (3) Die Anordnung der Kurzarbeit erfolgt durch Mitteilung in Textform unter Einhaltung einer Ankündigungsfrist von 3 Tagen.
- (4) Die Gesellschaft ist berechtigt, die Kurzarbeit auch vor Ablauf des jeweiligen Kurzarbeitszeitraums jederzeit zu beenden oder, soweit es aus betrieblichen Gründen erforderlich werden sollte, die Dauer der Kurzarbeit innerhalb des gesetzlich zulässigen Rahmens zu verlängern, wenn die Voraussetzungen für die Gewährung von Kurzarbeitergeld auch für den Verlängerungszeitraum erfüllt sind. Für die vorzeitige Beendigung oder die Verlängerung der Kurzarbeit hat die Gesellschaft eine Ankündigungsfrist von 3 Tagen gegenüber der Arbeitskraft zu wahren.

§ 6 Vergütung

- (1) Der Arbeitnehmer erhält ein festes monatliches Bruttogehalt in Höhe von 2.868,61 € fällig jeweils zum Monatsende.
- (2) Die Gehaltszahlung erfolgt bargeldlos auf ein von dem Arbeitnehmer angegebenes Konto durch Überweisung jeweils am Ende eines Kalendermonats.
- (3) Soweit über die Zahlungen gemäß Abs. 1 und Abs. 2 hinaus Sondervergütungen (Gratifikationen, Prämien, Boni etc.) gewährt werden, erfolgen diese auch bei wiederholter Gewährung in jedem Einzelfall freiwillig aufgrund einer jeweils gesondert getroffenen Entscheidung des Arbeitgebers und ohne Begründung eines Rechtsanspruchs für die Zukunft. Dies gilt auch bei mehrmaliger vorbehaltloser Zahlung. Der Arbeitgeber entscheidet jedes Jahr neu, ob er etwaige Sondervergütungen gewährt und teilt dies dem Arbeitnehmer jeweils mit.

- (2) En cas d'introduction du chômage partiel, l'employé accepte que les heures de travail soient temporairement réduites en conséquence et que la rémunération conformément à l'article 6, paragraphe 1, soit réduite en conséquence pendant la durée de la réduction des heures de travail, si les conditions d'octroi des indemnités de chômage partiel sont remplies, notamment si l'entreprise a notifié à l'agence pour l'emploi la perte d'heures de travail.
- (3) L'aménagement du chômage partiel se fait par notification sous forme de texte assortie d'un préavis de 3 jours.
- (4) L'Entreprise est en droit de mettre fin au chômage partiel à tout moment, même avant la fin de la période de chômage partiel respective ou, dans la mesure où cela s'avère nécessaire pour des raisons opérationnelles, de prolonger la durée du chômage partiel dans les limites légales cadre autorisé si les conditions d'octroi des allocations de chômage partiel sont également remplies pour la période de prolongation. Pour la rupture anticipée ou la prolongation du chômage partiel, l'Entreprise respectera un délai de préavis de 3 jours vis-à-vis de la main-d'œuvre.

§ 6 Rémunération

- (1) Le salarié perçoit un salaire mensuel fixe brut de 2.868,61 € payable en fin de mois.
- (2) Le salaire ne peut pas être payé en espèces et il est versé sur un compte fourni par le salarié à la fin de chaque mois civil.
- (3) Si les paiements comprennent des indemnités spéciales (gratifications, primes, bonus, etc.) conformément aux §. 1 et 2, alors ces indemnités spéciales ne sont concédées qu'à titre gracieux et unique même lorsqu'elles sont accordées plusieurs fois sur décision spéciale de l'employeur et il ne s'agit pas d'une revendication légale applicable à l'avenir. Cela s'applique également pour un paiement sans réserve répété. L'employeur décide chaque année, s'il accorde des indemnités spéciales et le communique à chaque fois au salarié.

- (4) Für den Fall einer irrtümlichen Gehaltsüberzahlung an den Arbeitnehmer ist dieser verpflichtet, alle überzahlten Beträge zurückzuzahlen. Der Einwand der Entreichung ist ausgeschlossen, wenn die rechtsgrundlose Überzahlung so offensichtlich war, dass der Arbeitnehmer sie hätte erkennen müssen, oder wenn die Überzahlung auf Umständen beruht, die der Arbeitnehmer zu vertreten hat.

§ 7 Urlaubsregelung

- (1) Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf den gesetzlichen Mindesturlaub von 20 Arbeitstagen kalenderjährlich, bezogen auf eine 5-Tage-Woche („gesetzlicher Urlaub“). Darüber hinaus wird dem Arbeitnehmer ein zusätzlicher Urlaub von 6 Arbeitstagen pro Kalenderjahr gewährt („vertraglicher Urlaub“), insgesamt also 26 Arbeitstage pro Jahr. Etwaige Erhöhungen des vertraglichen Urlaubsanspruches richten sich nach der jeweils im Betrieb geltenden Urlaubsregelung. Der Urlaub ist möglichst zusammenhängend (max. jedoch drei Wochen am Stück) zu nehmen und nach den betrieblichen Bedürfnissen des Arbeitgebers rechtzeitig vor Urlaubsantritt mit diesem abzustimmen.
- (2) Der gesamte Urlaub ist grundsätzlich im laufenden Kalenderjahr zu nehmen. Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr erfolgt nur, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe dies rechtfertigen. Der übertragene vertragliche Urlaub muss in den ersten drei Monaten des Folgejahres (bis 31. März) genommen werden. Danach verfällt er. Der Verfall des gesetzlichen Mindesturlaubs richtet sich nach den jeweils geltenden gesetzlichen Regelungen.
- (3) Genommener Urlaub wird zuerst auf den gesetzlichen Urlaubsanspruch angerechnet.
- (4) Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses erfolgt eine etwaige Urlaubsabgeltung nur bis zur Höhe des noch bestehenden gesetzlichen Urlaubsanspruchs.
- (5) Zusätzlich findet die im Betrieb geltende Urlaubsregelung in ihrer jeweils gültigen Fassung Anwendung, welche in betriebsüblicher Art bekannt gemacht wird.

- (4) Dans le cas d'une erreur de paiement en faveur du salarié, ce dernier est obligé de rembourser les trop-perçus. Tout recours à une cause d'appauvrissement est exclu, lorsque le trop-perçu indu est si évident, que le salarié aurait dû le reconnaître immédiatement, ou si le trop-perçu repose sur des circonstances imputables au salarié.

§ 7 Congés

- (1) Le salarié a droit aux jours de congés minimums fixés par la loi de 20 jours de travail par année civile, se rapportant à une semaine de 5 jours (« jours de congé fixé par la loi »). Le salarié se voit accorder des congés supplémentaires s'élevant à 6 jours de travail par année civile (« jours de congé fixé par contrat »), pour un total de 26 jours de travail par an. Toute augmentation des jours congés accordés contractuellement s'oriente à la politique des congés en vigueur dans l'entreprise. Les jours de congés doivent être pris, dans la mesure du possible, ensemble (cependant pour une durée n'excédant pas trois semaines) et être coordonnés en temps utile avec l'employeur conformément aux besoins de l'entreprise avant le départ en congés.
- (2) D'une manière générale, tous les jours de congés sont à prendre pendant l'année en cours. Un report des jours de congés sur l'année civile suivante n'est possible que lorsque des raisons opérationnelles urgentes ou liées à la personne du salarié le justifient. Les jours de congés contractuels reportés sont à prendre au cours des trois premiers mois de l'année suivante (jusqu'au 31 mars), dans le cas contraire, ils seront définitivement perdus. La perte des jours de congés minimums est fixée par la loi suite à la législation correspondante en vigueur.
- (3) Les jours de congés pris sont tous d'abord déduits des jours de congés fixés par la loi.
- (4) En cas de fin du contrat, toute compensation de jours de congés ne s'applique que pour les jours de congés fixés par la loi encore disponibles.
- (5) De plus, la politique en vigueur des jours de congés interne à l'entreprise s'applique dans sa version actuelle qui est communiquée de manière habituelle à l'entreprise.

§ 8 Urheberrechte und verwandte Schutzrechte

- (1) Der Arbeitnehmer überträgt sämtliche Rechte am Arbeitsergebnis, insbesondere sämtliche Markenrechte, Nutzungsrechte an Urheberrechten, Geschmacksmusterrechte, verwandte Schutzrechte im Sinne des Urheberrechts (einschließlich aller Entwicklungsstufen) und sonstige Immaterialgüterrechte, die er während der Zeit seiner Tätigkeit erwirbt, zeitlich, räumlich und inhaltlich unbeschränkt ausschließlich auf den Arbeitgeber, wenn diese
 - a) im Zusammenhang mit den geschäftlichen Aktivitäten von dem Arbeitnehmer erworben wurden, oder
 - b) unter Verwendung von Material und/oder Arbeitszeit, die von dem Arbeitgeber zur Verfügung gestellt wurden, entwickelt oder erworben wurden, während oder außerhalb der Arbeitszeit, oder
 - c) mit seiner Arbeit während des Zeitraumes dieses Arbeitsvertrages zusammenhängen.
- (2) Die Übertragung schließt Rechte ein, die vor der Aufnahme der Tätigkeit für den Arbeitgeber erworben wurden, sofern die unter Abs. 1 lit. a bis c genannten Voraussetzungen zutreffen.
- (3) Die Übertragung nach Abs. 1 und Abs. 2 umfasst unter anderem die Befugnis des Arbeitgebers, die Werke im In- und Ausland in körperlicher und unkörperlicher Form – entgeltlich oder unentgeltlich – zu nutzen, öffentlich wiederzugeben, zu vervielfältigen, zu verbreiten, in digitaler oder analoger Form auf Bild-, Daten- und Tonträger aller Art aufzunehmen und diese ihrerseits zu vervielfältigen und zu verbreiten. Die Übertragung umfasst insbesondere auch die Befugnis, das Werk interaktiv auf elektronischem Weg auf allen derzeit bekannten Übertragungswegen wie Kabel, Satellit, allen Funkübertragungssystemen jeder Art in allen Standards nutzbar zu machen.
- (4) Die Regelung des § 69b des Urheberrechtsgesetzes (UrhG) zur Urheberschaft in Arbeits- und Dienstverhältnissen bleibt unberührt.
- (5) Sämtliche vorstehenden Rechte sind dem Arbeitgeber spätestens zum Zeitpunkt ihrer Entstehung als ausschließliche Rechte zu übertragen und können vom Arbeitgeber nach freiem Belieben ganz oder teilweise auch in Form einer ausschließlichen oder nicht ausschließlichen Berechtigung auf Dritte weiter übertragen werden.

§ 8 Droits d'auteur et droits connexes

- (1) Le salarié cède à l'employeur l'ensemble des droits concernant le fruit de son travail, en particulier les droits de marque, de jouissance des droits d'auteur, sur les modèles déposés, les droits connexes au sens des droits d'auteur (ce qui comprend toutes les étapes de développement) et tout autre droit sur les biens immatériels qu'il acquière au cours de sa période d'activité, et ce, sans limite de temps, de lieu et de contenu, lorsqu'ils
 - a) ont été acquis en lien avec les activités commerciales de l'employeur, ou
 - b) ont été développés ou acquis pendant ou en dehors du temps de travail en utilisant du matériel et/ou du temps de travail mis à disposition par l'employeur, ou
 - c) sont liés à son travail au cours de la période de validité du présent contrat de travail.
- (2) La cession concerne les droits qui ont été acquis avant le début de l'activité pour l'employeur, dans la mesure où ils tombent sous les conditions citées au par le § 1, lettres a à c.
- (3) La cession conformément au § 1 et 2 comprend entre autres l'autorisation cédée à l'employeur d'utiliser, de publier, de multiplier, de distribuer en Allemagne et à l'étranger les œuvres sous forme matérielle ou immatérielle, gratuitement ou à titre onéreux, de les enregistrer sous format numérique ou analogique sur des supports d'image, de données ou de son de tout type, de les multiplier et de les diffuser à leur tour. La cession comprend en particulier l'autorisation d'utiliser l'œuvre de manière interactive par voie électronique sous toute voie de communication connue à ce jour comme le câble, le satellite, les systèmes de radiocommunication de tout type et dans tous les standards.
- (4) L'art. 69b UrhG (Urheberrechtsgesetz, loi fédérale sur le droit d'auteur) régissant les relations de travail salarié et indépendant reste inchangé.
- (5) L'ensemble des droits cités précédemment sont cédés à l'employeur en tant que droits exclusifs au plus tard au moment de leur création et l'employeur peut les céder à son tour et selon son bon vouloir, en totalité ou en partie, aussi sous forme de droits exclusifs ou non exclusifs à un tiers.

(6) Der Arbeitnehmer räumt dem Arbeitgeber das Recht ein, die von ihm geschaffenen Werke und sonstigen Leistungen zu bearbeiten und zu ändern sowie die so bearbeiteten oder geänderten Werke zu vervielfältigen, zu veröffentlichen und zu verbreiten.

(7) Eine Verpflichtung des Arbeitgebers zur Anmeldung oder Verwertung der Nutzungsrechte besteht nicht. Das dem Arbeitnehmer nach den Bestimmungen des Urheberrechtsgesetzes eventuell zustehende Rückrufsrecht wegen Nichtausübung der jeweils übertragenen Nutzungsrechte ist für die Dauer von 5 Jahren ab deren Übertragung ausgeschlossen.

(8) Der Arbeitnehmer ist im Rahmen seines Bestimmungsrechts gemäß § 13 S. 2 UrhG damit einverstanden, dass eine Benennung und Bezeichnung des Arbeitnehmers als Urheber im Rahmen der Verwertung der vertragsgegenständlichen Rechte nicht erfolgt.

(9) Sämtliche vom Arbeitnehmer etwa geschaffenen Werke und sonstigen Leistungen sind Bestandteil der Arbeitsaufgabe im Sinne von § 2 und mit der Vergütung gemäß § 5 dieses Vertrags vollständig abgegolten.

(6) Le salarié cède à l'employeur le droit de modifier les œuvres et autres prestations qu'il a créées, ainsi que de multiplier, publier et distribuer les œuvres ainsi modifiées.

(7) L'employeur n'est pas tenu d'enregistrer ou d'utiliser les droits de jouissance. Le droit de rétrocession éventuellement en faveur du salarié conformément aux directives du droit d'auteur en cas de non-utilisation des droits de jouissance cédés en lien à une œuvre est exclu pour une période de 5 ans à partir de la cession de ces droits.

(8) Le salarié consent, dans le cadre de son droit de décision selon l'art. 13 p. 2 UrhG, à ce que son nom et son rôle en tant qu'auteur n'apparaissent pas dans le cadre de l'utilisation des droits dont il fait l'objet dans le présent contrat.

(9) Toutes les œuvres et autres prestations créées par l'employé font partie intégrante de son travail dans le sens de l'article 2 et sont pleinement acquittées avec la rémunération conformément à l'article 5 du présent contrat.

§ 9 Gehaltsverpfändung und –abtretung

Der Arbeitnehmer darf seine Vergütungsansprüche weder verpfänden noch abtreten.

§ 9 Saisie et cession des traitements

Le salarié n'est pas autorisé de donner en gage ou de céder ses droits de rémunération.

§ 10 Arbeitsverhinderung

(1) Im Krankheitsfalle erhält der Arbeitnehmer Vergütung nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz.

(2) Jede Arbeitsverhinderung ist dem Arbeitgeber (Fachabteilung und Personalmanagement) unverzüglich, ggf. auch telefonisch, unter Angabe der Gründe und der voraussichtlichen Dauer mitzuteilen. Ist die Arbeitsverhinderung vorher bekannt, so ist sie dem Arbeitgeber rechtzeitig mitzuteilen.

(3) Es gelten die Nachweispflichten gemäß § 5 EFZG mit der Maßgabe, dass die Arbeitskraft verpflichtet ist, ab dem ersten Tag der Arbeitsunfähigkeit eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche

§ 10 Arrêt de travail

(1) Le salarié continue de percevoir une rémunération lorsqu'il est malade conformément à la loi fédérale sur le maintien de la rémunération (Entgeltfortzahlungsgesetz).

(2) Chaque arrêt de travail est à communiquer sans attendre à l'employeur (son service et les RH), le cas échéant aussi par téléphone, en indiquant les raisons et la durée prévue. Si l'arrêt de travail est connu au préalable, alors il doit être communiqué suffisamment tôt à l'employeur.

(3) L'obligation de fournir des preuves conformément à l'article § 5 EFZG s'applique, étant toutefois précisé qu'à partir du premier jour de l'arrêt de travail, l'employé est tenu de présenter un certificat médical sur l'existence de l'arrêt de travail et sa

Dauer vorzulegen oder, soweit das Verfahren zur elektronischen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (eAU) Anwendung findet, das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer durch einen Arzt feststellen und sich eine ärztliche Bescheinigung darüber aushändigen zu lassen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, hat der Arbeitnehmer dies erneut entsprechend Abs. (2) mitzuteilen und seinen Nachweis- bzw. Vorlagepflichten gemäß vorstehendem Satz unverzüglich erneut nachzukommen.

durée prévisible ou, si la procédure électronique d'attestation d'arrêt de travail (eAU) s'applique, de faire constater par un médecin l'existence de l'arrêt de travail et sa durée prévisible et de se faire délivrer un certificat médical. Si l'arrêt de travail dure plus longtemps que ce qui est indiqué dans le certificat, l'employé est tenu d'en informer à nouveau l'employeur conformément au paragraphe (2) et de s'acquitter immédiatement de son obligation de fournir des preuves ou de présenter des preuves conformément au paragraphe précédent.

§ 11 Datenschutz und Geheimhaltungsverpflichtung

§ 11 Protection des données et obligation de secret professionnel

(1) Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, über alle technischen, kaufmännischen und persönlichen Vorgänge und Verhältnisse, die ihm im Zusammenhang mit der Tätigkeit für den Arbeitgeber bekannt geworden sind oder werden, sowohl während der Dauer des Arbeitsverhältnisses wie auch nach dessen Beendigung Stillschweigen zu bewahren.

(1) Le salarié s'engage à garder le secret, aussi bien pendant la durée du contrat qu'après son expiration, sur l'ensemble des procédures et des indicateurs qui lui a été dévoilé ou sera dévoilé dans le cadre de son activité pour l'employeur.

(2) Die Geheimhaltungsverpflichtung gilt auch für die Bezüge des Arbeitnehmers.

(2) L'obligation de secret professionnel s'applique aussi pour la rémunération du salarié.

(3) Im Rahmen der Tätigkeit im Unternehmen hat der Arbeitnehmer Zugang zu personen- und unternehmensbezogenen Daten. Der Arbeitnehmer ist daher verpflichtet, dass Datengeheimnis gemäß § 5 BDSG zu wahren und die sich daraus ergebenden besonderen Anforderungen an die Datensicherheit und den Datenschutz zu befolgen sowie die einschlägigen Datenschutzgesetze des Bundes und des jeweiligen Landes in der jeweils aktuellen Fassung zu beachten. Gemäß § 5 BDSG ist es dem Arbeitnehmer untersagt, personenbezogene Daten unbefugt zu erheben, zu verarbeiten und/oder zu nutzen. Dem Arbeitnehmer ist untersagt, die im Rahmen der Tätigkeit für den Arbeitgeber gespeicherten oder ihm bekannt gewordenen personen- oder geschäftsbezogenen Daten zu einem anderen Zweck als dem der rechtmäßigen Erfüllung seiner Aufgaben im Rahmen des Arbeitsverhältnisses zu verarbeiten, Dritten zugänglich zu machen, bekannt zu geben oder sonst zu nutzen. Verstöße gegen das Datengeheimnis können arbeitsrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen und werden gemäß §§ 43, 44 BDSG und anderen Rechtsvorschriften mit Geld- und Freiheitsstrafen geahndet. Auch Schadensersatzansprüche können bei einer unbefugten Erhebung, Verarbeitung oder Nutzung von Daten bestehen (z.B. § 7 BDSG).

(3) Dans le cadre de son activité au sein de l'entreprise, le salarié a accès à des données concernant des personnes et l'entreprise. Le salarié est ainsi obligé de préserver le secret des informations conformément à l'art. 5 BDSG (Bundesdatenschutzgesetz, loi fédérale de protection des données) et de respecter les consignes spéciales connexes relatives à la sécurité et à la protection des données, ainsi que les lois allemandes et du Bundesland concerné correspondantes dans leur version actuelle. Conformément à l'art. 5 BDSG, le salarié n'a pas le droit de recueillir, de traiter et/ou d'utiliser sans autorisation des données personnelles. Le salarié n'a le droit de traiter les données personnelles ou commerciales enregistrées ou qui lui ont été révélées dans le cadre de son activité pour l'employeur à une autre fin que l'exécution légitime de sa mission selon le présent contrat. Il n'a pas non plus le droit de donner accès à ces données à un tiers, de les publier ou de les utiliser de quelque manière que ce soit. Tout infraction à la confidentialité des données peut avoir des conséquences au niveau du droit du travail et peut être sanctionné par des amendes ou des peines d'emprisonnement conformément aux art. 43, 44 BDSG et à d'autres lois.