

DROIT DU TRAVAIL ISRAËL - LE LICENCIEMENT

Par **IsraelValley Desk et D.R.** Rubrique: **Droit & fiscalité** Me Yaël Hagege-Maruani Publié le 21 janvier 2009 à 07:10

Me Yaël Hagege-Maruani, Juriste française et avocat au barreau d'Israël. Un article paru dans le Jerusalem Post en Français (copyrights) :

“Dans la plupart des cas, le licenciement peut paraître facile en Israël puisqu’il ne nécessite quasiment pas de justification. Toutefois, il est important de savoir dans quelle mesure il est encadré, et comment, de part et d’autre, mettre à profit ses connaissances juridiques en cas de problème.

1. Le préavis au licenciement et à la démission : La loi israélienne impose à l’employeur ainsi qu’au salarié de donner un préavis d’une durée identique en cas de licenciement ou de démission. La durée du préavis varie en fonction de la période de travail et va jusqu’à un mois à partir d’un an de travail.

Au cours de la période de préavis, l’employeur peut décider de renoncer au travail effectif du salarié (que ce soit en cas de démission ou de licenciement) mais il devra le payer comme s’il avait travaillé (On parle alors de préavis payé mais non effectué). Inversement, dans le cas où un employé quitterait son travail sans préavis, il devrait à son employeur la somme correspondant à son salaire pour une telle période.

2. Quid des indemnités ? En existe-t-il ? C’est une question qui revient souvent, et dont la réponse est évidemment oui ! Sauf exception, après un an, tout salarié licencié a droit à des indemnités de licenciement – variables selon le statut de l’employé – et d’un montant d’un mois de salaire par année de travail pour un salarié payé au mois.

La loi donne d’autre part la possibilité à l’employeur de cotiser chaque mois à un fonds d’indemnités, lié à l’assurance retraite, ce qui permet au salarié de toucher à la fin de son contrat de travail les sommes épargnées au titre des indemnités de licenciement (sommes qui seront complétées par l’employeur selon le cas) ou de les accumuler pour sa retraite.

3. Licenciement ou démission ? Parfois la frontière entre les deux statuts est très floue. Aussi, la loi prévoit des situations où une démission sera qualifiée de licenciement et donnera droit aux indemnités.

Par exemple, en cas de dégradation conséquente des conditions de travail, un salarié est autorisé à démissionner, et sa démission sera considérée comme un licenciement ; ce pour éviter qu’un employeur désireux de se débarrasser d’un salarié « le pousse à partir ».

De même, certains cas de « démission forcée » donnent droit aux indemnités, parmi lesquels la démission pour cause de déménagement lié au mariage, ou l’arrêt définitif du travail pour s’occuper de son enfant nourrisson. Enfin, et pour le moins surprenant, le non-renouvellement d’un contrat à durée déterminée équivaut à un licenciement !

4. Faute grave et licenciement : Si la loi octroie parfois des indemnités même en cas de démission, elle permet inversement à l’employeur de se séparer d’un employé sans indemnités ni préavis en cas de faute grave définie précisément par la jurisprudence ou les conventions collectives. La faute peut aller de la violation grave du secret professionnel, à des actes de violence envers des collègues – le tout dans le cadre précisé par la jurisprudence.

5. Les limites au licenciement, une interdiction absolue ou relative ? La loi n’interdit que dans peu de cas le licenciement.

Le concept de licenciement illégal concerne notamment des situations où l’employé est en période de réserve militaire (Miluim) ou en congés de maternité, ou paternité. Dans le cas des femmes enceintes, nous verrons dans notre troisième volet qu’il s’agit d’une interdiction relative de licencier, et que la loi, tout en protégeant le travail des femmes enceintes, autorise à les licencier, mais ce pour des motifs précis et selon une procédure spéciale.

La loi israélienne, et plus particulièrement la jurisprudence, encadrent de façon stricte les procédures de licenciement. Pourtant, ce système protège surtout les salariés de longue durée.

Le concept de période d’essai n’existant pas en Israël, la loi permet en général une grande flexibilité au niveau de l’embauche en facilitant le renvoi sans contrainte d’un employé après une courte période de travail. Employeur et salariés, selon les circonstances, peuvent ainsi tout autant tirer profit du droit du licenciement en Israël.

Me Yaël Hagege-Maruani, yhagege@gmail.com Juriste française et avocat au barreau d'Israël

Attention : L’article ci-dessus est publié dans le Jerusalem Post (et repris par IsraelValley) à titre d’information indicative générale, et ne constitue, ni ne remplace, en aucun cas, une consultation juridique personnelle adaptée à chaque cas particulier.

(Copyrights JPost)