

## Le licenciement en Israël

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 le licenciement est encadré en Israël, 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**. Durant 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. 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. Y a-t-il des indemnités en Israël ? 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 octroie au salarié 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, il s'agit d'une interdiction relative de licencier, car 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. Septembre 2010

### **Comment licencier un salarié en Israël ?**

Vous êtes chef d'entreprise? Les conseils qui suivent pourront vous éviter bien des problèmes. En effet, le non-respect d'une procédure de licenciement en Israël peut vous conduire devant les tribunaux...

1. L'entretien préalable : avant tout licenciement, le droit israélien exige de l'employeur qu'il convoque officiellement son employé à un entretien au cours duquel il lui fera part de sa volonté de le licencier et le laissera exposer ses arguments. Attention, le non-respect de cette procédure est sanctionné par la jurisprudence et peut donner droit à une indemnité de 6 mois de salaire !!!

2. Le préavis au licenciement : la durée du préavis varie en fonction de la durée de la période de travail et va jusqu'à un mois à partir d'un an d'ancienneté. Durant la période de préavis, l'employeur peut décider de renoncer au travail effectif du salarié mais il devra le payer comme s'il avait travaillé. Inversement, dans le cas où un employé quitterait son travail sans effectuer son préavis il devrait à son employeur la somme correspondant à son salaire pour une telle période.

3. Y a-t-il des indemnités de licenciement en Israël ? Sauf exception, et faute très grave reconnue par le Tribunal, 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.

4. La démission requalifiée en licenciement : la loi prévoit des situations où une démission donnera droit aux indemnités. En cas de dégradation des conditions de travail, la démission sera considérée comme un licenciement, et ce pour éviter qu'un employeur ne pousse son employé à démissionner pour éviter de lui payer ses indemnités... De même, la démission pour cause de déménagement lié au mariage, un arrêt de travail pour s'occuper de son enfant nourrisson, ou même le non-renouvellement d'un contrat à durée déterminée équivalent à un licenciement !

La loi israélienne, encadre de façon stricte les procédures de licenciement. Si vous êtes employeur, sachez que la loi protège dans la plupart des cas les salariés et qu'il est impossible de faire renoncer un employé à ses droits par contrat. Mieux vaut donc s'informer de ses droits et ses obligations avant tout licenciement et même avant toute embauche.

Me Yaël Hagege Maruani

Publié à titre d'information générale, ne constitue par une consultation juridique personnelle.

Me Yaël Hagege Maruani,

<tel:035239944>

E-mail: [office@yhm-law.com](mailto:office@yhm-law.com)

Site: [www.yhm-law.com](http://www.yhm-law.com)