

Un droit du travail en Israël ?

1. Un contrat de travail écrit ? En Israël, la loi n'impose pas de conclure un contrat de travail écrit détaillé et signé, mais cela est fortement conseillé pour clarifier les conditions de travail. A l'occasion de sa rédaction, votre avocat vous exposera les différents droits, obligatoires ou facultatifs, octroyés aux employés. De toute façon, la loi exige que l'employeur expose par écrit à son employé ses conditions de travail et lui délivre chaque mois une fiche de paye détaillée.
2. Temps de travail maximum pour salaire minimum : Le salaire minimum en Israël est aujourd'hui de **4300** shekels par mois, pour une durée du travail maximale hebdomadaire de 43 heures (variable selon les branches professionnelles). Ainsi, au-delà du maximum d'heures par jour ou par semaine, le salarié sera payé au tarif « heure supplémentaire ». La loi précise néanmoins que certaines catégories de salariés, notamment les postes à responsabilité, ne sont pas soumises à la limite horaire du travail.
3. Que doit s'ajouter au salaire ? Tout salarié en Israël bénéficie de cotisations retraites, du paiement de ses frais de transport, des jours fériés rémunérés, de jours de maladie, et de jours de congés payés. A cela s'ajoute une participation obligatoire de l'employeur à ce qu'on appelle en hébreu « havraa », ou « convalescence » de l'employé.
4. Une sécurité sociale pour les travailleurs ? En Israël, les jours de maladie du salarié sont couverts par l'employeur et sont donc limités. Le Bituah Léumi (équivalent de la Sécurité Sociale) couvre quant à lui les congés de maternité ou paternité, ainsi que les périodes de réserve militaires (Milouim).
5. A quelle caisse cotise-t-on ? depuis le 1^e janvier 2008, le gouvernement israélien impose à chaque employeur de cotiser pour la retraite de son employé, ce au travers de caisses de retraites privées réglementées par l'Etat. Par contre, le Keren Ishtalmout (fonds d'épargne formation) n'est pas obligatoire quant à lui.
6. La fin de la période de travail : en droit israélien, le concept de période d'essai n'existe pas. Le contrat, à durée déterminée ou non peut être interrompu à tout moment sans justification (par simple entretien et audition de l'employé). Toutefois, dans certains cas, comme celui d'une salariée enceinte, la possibilité de licenciement est très limitée. Dans tous les cas, la loi prévoit une obligation de préavis variable, ainsi que des indemnités de licenciement d'un mois de salaire pour chaque année de travail. Si la loi précise des cas dans lesquels le salarié démissionnaire aura les droits d'un salarié licencié, inversement

elle permet à l'employeur, dans des cas précis, de licencier un salarié sans préavis et sans indemnités.

Afin de vous aider dans votre intégration et de vous familiariser avec le système israélien, nous verrons dans nos prochaines éditions de façon plus précise la portée de juridique pratique du droit du travail en Israël.

Publié à titre d'information générale, ne constitue pas une consultation.

Me Yaël Hagege-Marvani
Tel : 03-5239944
E-mail : office@yhm-law.com
Site : www.yhm-law.com