



Droit du travail en Israel en période de Corona

Actualité législative publié le **24/03/2020**, vu **2035 fois**, Auteur : [Emmanuel Charbit, Avocat](#)

En cette période de coronavirus extrêmement complexe pour l'économie israélienne, voici un tour de toutes les questions relatives à vos droits, employeur comme employé. Mon entreprise souhaite...

En cette période de coronavirus extrêmement complexe pour l'économie israélienne, voici un tour de toutes les questions relatives à vos droits, employeur comme employé.

Mon entreprise souhaite modifier l'étendue de mon activité ?

Mon patron peut-il réduire mon salaire en cette période de Corona ?

Réduire le volume d'activité et/ou les salaires, même s'il s'agit de mesures temporaires pour la période de crise, constitue une violation du contrat de travail et une modification des conditions d'emploi.

La jurisprudence précise que même lorsqu'il s'agit de réduire l'étendue d'un poste, une procédure classique d'audition préalable au licenciement (en hébreu : « shimoua ») ou une mise en demeure doit être respectée pour que le salarié puisse faire savoir ses arguments sur la réduction demandée afin de respecter les règles légales de licenciement.

En d'autres termes, l'employeur doit faire savoir par écrit l'intention de considérer la réduction du temps de travail, le degré de réduction, la justification du temps de réduction et ainsi permettre à l'employé de faire savoir son avis sur cette mesure. Sans procédure permettant à un employé de présenter ses arguments pour une réduction de l'emploi réel ou supposé, l'employé aura le droit de demander une indemnisation pour violation du contrat de travail ainsi que l'application des termes du contrat de travail.

Lorsque le changement est effectué avec le consentement des parties, il n'y a aucune implication juridique à l'exception d'une réduction du calcul des droits du salarié (retraites, fonds divers, etc.) pour la période de réduction.

Par conséquent, il est important d'être prudent et de faire appliquer la législation relative à la shimoua, et autant que possible de faire le changement en accord avec l'employé.

Dans la mesure où il s'agit d'une démarche que l'employeur entend entreprendre vis-à-vis d'un grand nombre de salariés, aucune procédure d'audition préalable ne peut être engagée pour chaque salarié. Ainsi un salarié qui s'oppose au changement pourra démissionner selon les règles du licenciement.

Si l'employé accepte le changement, il est important de s'assurer que le consentement soit écrit en incluant la portée de la réduction d'emploi, la durée, etc. Dans certaines circonstances, le consentement peut également intervenir à l'oral ou dans la pratique quotidienne,

mais afin d'éviter des interprétations différentes, il est recommandé d'obtenir le consentement écrit.

Quels sont mes droits si je refuse la réduction de salaire que m'impose mon employeur ?

1. L'employé a le droit de démissionner selon les règles du licenciement ;
2. Si le salarié ne démissionne pas et continue d'opposer son refus de réduction de son activité (modification de son contrat de travail), l'employeur devra engager une procédure de licenciement. Dans le cas contraire, l'employeur risque de voir l'employé lui réclamer une indemnité pour violation du contrat de travail ou l'application de celui-ci.

Il est important de souligner que lorsqu'il s'agit de réduire l'activité ou le salaire d'une employée enceinte, il est obligatoire de demander une autorisation auprès du Commissaire du travail des femmes, même si l'employée accepte les changements. **Aucune modification ne pourra être faite avant cet autorisation.**

Règles de licenciements en pleine crise du Corona

Selon l'ordonnance de santé publique, le **licenciement d'un employé en confinement est interdit** si son absence du lieu de travail est due à son confinement.

Hormis cette limitation concernant spécifiquement la crise de Corona, il n'y a aucun obstacle à la réduction des licenciements conformément aux limitations, règles et procédures applicables au licenciement en vertu de la loi générale.

1. Règles de licenciement :
 - a. Nécessaire de démontrer des motifs de licenciement justifiables - la crise du Corona, est un motif juste.
 - b. Agir de bonne foi dans le licenciement - utiliser la crise pour licencier des employés pour des raisons non justifiées comme la discrimination peut annuler le licenciement et donner droit à des dommages-intérêts.
2. Respect d'un processus d'audience préalable – un défaut dans le processus légal de licenciement porte atteinte au droit d'un employé et ouvrira droit à une indemnisation pour licenciement abusif en plus de l'indemnité de licenciement.
3. Restrictions sur les licenciements dans les différentes lois, entre autres :
 - a. Périodes protégées relatives au travail des femmes : grossesse, accouchement et congé de maternité. Aucune demande de licenciement ne pourra être validée sans l'autorisation du superviseur au travail des femmes.
 - b. Périodes protégées pour tous les salariés : congés payés et maladie et congés sans solde, réserve militaire (en hébreu : « milouim »), et les règles liées à l'interdiction de licenciement pour discrimination continuent de s'appliquer.

En conclusion, après la fin de la période de confinement, l'employeur peut licencier des salariés conformément aux règles et restrictions du droit du travail classique.

Mon salaire, composé d'un fixe et de commissions de vente, chute en raison de la réduction de l'activité économique. Mon employeur doit-il me payer selon la moyenne des commissions gagnées avant la réduction ou m'indemniser d'une manière ou d'une autre ?

L'employeur n'est pas tenu de payer à l'employé la rémunération moyenne avant la réduction ni de le dédommager de quelque manière que ce soit. En effet, la diminution du revenu des employés provenant des commissions n'est pas de la responsabilité de l'employeur.

Cependant, compte tenu de la diminution des commissions de vente, assurez-vous que le salaire ne tombe pas en dessous du salaire horaire minimum.

Je suis contrainte de m'absenter de mon travail car mes enfants sont seuls à la maison, car plus d'école. Ai-je droit de prendre mes jours maladie ?

Puisqu'il s'agit de l'absence d'un employé pour des raisons personnelles, il est nécessaire d'obtenir le consentement de l'employeur. Le salarié, avec le consentement de l'employeur, peut choisir si cette absence se fera sur le compte des congés payés annuels ou dans le cadre d'un congé sans solde. En cas d'accord sur le congé sans solde, il est recommandé de stipuler dans l'accord la durée du congé sans solde et les autres conditions.

Mes enfants sont rentrés de l'étranger et sont confinés à la maison, dans ces conditions je ne peux aller au travail. Que faire ?

L'Ordonnance de santé publique ne traite pas de cette situation, cependant, l'interprétation acceptée est que l'employé aura droit à une indemnité due au titre du congés de maladie lié à la maladie des enfants. Dans ces circonstances, l'admissibilité sera de huit jours et non de 14 jours, comme cela est la règle en matière de maladie d'un enfant.

Je suis en congés maladie depuis trois semaines, sans lien avec le Corona. Mon employeur veut me faire passer en congés sans solde. Dois-je accepter ? Pourrait-il en profiter pour me licencier ?

Le congé sans solde ne pourra s'appliquer avant que la période du congé de maladie selon le certificat médical prenne fin.

Bien que la loi sur les indemnités de maladie autorise un employeur a licencié un employé en congés maladie pour cause de fermeture du lieu de travail ou en raison de la faillite de l'employeur, on peut dire que la même logique existe afin de licencier des employés se trouvant en congés sans solde en raison de la crise de Corona lors de laquelle l'employeur est contraint de fermer l'entreprise ou de licencier des employés.

Cependant, la loi précise que cette possibilité est ouverte seulement dans le cadre de la fermeture définitive du lieu de travail par conséquent, l'employé en congés sans solde ne peut pas être renvoyé lorsque la fermeture de l'entreprise est seulement temporaire.

Dans ce cas, il est fortement conseillé d'aviser l'employé d'entrer en congés sans solde immédiatement après le terme du congés maladie.

Mon patron peut-il m'obliger à travailler alors que je suis en confinement chez moi ?

Il n'est pas possible d'exiger qu'un travailleur confiné travaille à domicile, car il n'est pas possible d'exiger qu'un travailleur malade travaille à domicile.

Cependant, il serait raisonnable de s'attendre à ce que l'employé coopère et travaille à domicile, car, dans la majorité des cas, il n'est pas malade sauf précaution sanitaire particulière. Un employé qui a accepté de travailler à domicile aura droit à un salaire régulier et aucun jour de congé de maladie ne lui sera compté.

Il convient de noter que le travail à domicile n'exonère pas l'employeur de son devoir et de sa responsabilité d'enregistrer les heures de présence de ses employés.

Est-ce que la société où je travaille peut exiger des employés que nous subissions une détection de virus ou un certificat médical ?

En ce qui concerne les périodes hors Corona et crise sanitaire, la compétence de l'employeur, selon la loi, d'exiger qu'un employé subisse des examens médicaux ou de présenter des certificats médicaux concernant sa santé est extrêmement limité. Cette approche est conçue pour protéger le droit de l'employé à la vie privée, à l'autonomie sur son corps et son droit au secret sur sa santé.

Cas pratique : Compte tenu des caractéristiques de la maladie Corona (maladies infectieuses et dangereuses), ainsi que des risques encourus pour la santé des employés et de toute personne qui entre en contact avec eux et au regard des conditions économique, dans les cas où un employé présenterait des symptômes suspects, et surtout si l'employeur a appris que l'employé était à proximité ou à proximité de personnes qui ont été exposées au virus, il serait envisageable d'exiger que l'employé soit examiné.

Si l'employé refuse, sans raison approprié et justifiable, cela pourrait être considéré comme une faute et, dans ce cas, l'employeur pourrait prendre des mesures disciplinaires.

Mon patron peut-il m'interdire de venir au travail si je présente des symptômes type Corona pendant une période de 14 jours ? Si j'accepte de ne pas venir au travail, ce seront des jours de vacances ou de maladie qui me seront décomptés ?

L'employeur peut demander à l'employé de ne pas se présenter au travail pendant 14 jours à condition qu'il paie le salaire de l'employé pour cette période.

La mise en vacances du travail pour une isolation de 14 jours à la maison ne remplit pas les conditions permettant le décompte des jours de vacances, puisqu'elle se fait à la demande de l'employeur dans un cas particulier de crainte de maladie.

De plus, dans de telles circonstances, les jours de maladie de l'employé ne peuvent pas non plus être facturés, car l'employé n'est pas malade.

Il serait alors utile de se soumettre à des examens médicaux ou de fournir un certificat médical réfutant le diagnostic Corona et ainsi payer au salarié un salaire pour l'absentéisme dû aux tests. Si, rétrospectivement, l'employé était malade ou porteur du virus, alors, les jours de maladie pourront être utilisés.

Puis-je refuser de venir au travail par crainte d'être infecté par le Corona ?

L'interdiction de se rendre sur le lieu de travail ne s'applique qu'aux employés qui sont diagnostiqués Corona ou qui doivent rester en confinement conformément aux critères énoncés dans l'Ordonnance de Santé Publique.

Par conséquent, les autres employés ne sont pas autorisés à s'absenter du travail.

Même si en l'état des choses, ce qui va suivre ne se verra pas ou peu appliquer, l'absence du travail, même si elle découle d'une préoccupation réelle liée à la crainte du Corona, peut être considérée comme une rupture du contrat de travail et une faute disciplinaire.

Ai-je droit au chômage sachant que je suis en congé sans solde depuis 2 semaines ?

Tout employé est en droit de toucher le chômage sur une période de 30 jours s'il est congé sans solde ou que son employeur a été stoppé du fait de son employeur, à compter du jour de sa mise en congé.

Par contre, un employé dont le spectre de la mission a été diminué ou qui se trouve en confinement pour 14 jours n'a pas droit au chômage.

Pour s'inscrire, il faut se tourner directement vers le Bitouah Leumi.

Avec toutes ses déclarations du gouvernement, j'ai peur que soit annoncée une fermeture générale. Dans ce cas, je serai licencié automatiquement ou je continuerai à toucher mon salaire jusqu'à réouverture de ma société ?

Dans la situation où l'État décide la fermeture générale des lieux de travail, l'employeur n'a pas à payer de salaire aux employés (comme situation de situation sécuritaire). Étant donné que cela n'est pas de la responsabilité de l'employeur, il s'agit d'une entrave au contrat de travail issue d'un événement extérieure, type force majeure. Dans de telles circonstances, l'employé ne peut recevoir une rémunération de l'employeur, sauf si elle est prévue dans une convention collective (en hébreu : « heskem kiboutzi ») ou au contrat de travail lui-même ou si le gouvernement en décide autrement.

Dans un tel cas, l'employeur peut proposer au salarié d'utiliser le reste de son congé annuel de vacances. Ceci n'est en rien une obligation pour l'employeur de l'accepter.

Dans le cas où le travail à domicile peut être mis en place, le salarié aura droit au salaire conformément à l'accord avec l'employeur. A noter que devront toujours être respectés : le salaire minimum et les rapports d'heures de travail/présence.

Le droit au chômage n'est pas obligatoire dans une période comme celle-ci, cependant le gouvernement a déjà décidé d'en faire bénéficier les employés qui seront mis en congés sans solde (voir question plus haut).

Remarque : Le gouvernement tente de réduire le nombre de travailleurs de 70-80% dans les lieux de travail, nous ne sommes donc pas dans une situation de fermeture générale.

Ce document ne constitue pas une consultation juridique et ne remplace pas un conseil juridique et/ou fiscal spécifique. Nous serons heureux de répondre à toutes vos questions juridiques. Notre cabinet est spécialisé en droit immobilier, des successions, des sociétés ainsi que dans le cadre de procédures de faillite.

-

Emmanuel Charbit, Avocat

Tel: +972 73 21 60 167

Cel: +972 54 22 89 869

Fax: +972 73 21 60 100

Email: emmanuel@charbitlaw.com

Web: www.charbitlaw.com

Blog: [Legavox](#)