

Le Marché du travail en Israël, les droits et les règlements

Comme dans la plupart des pays de l'OCDE, le marché du travail a ses règles spécifiques.

Afin d'éclaircir la situation des règles relatives à l'emploi en Israël, Esther Amar, fiscaliste et conseillère d'entreprise agréée, directrice du cabinet d'entreprise Tsion Consultants à Jérusalem, résume dans cette communication les points importants à connaître avant de se lancer dans l'emploi de personnel.

Tout d'abord, quels types de contrats existent sur le marché de l'emploi ? Y-a-t-il comme en France des CDD ou des CDI ?

En Israël, il n'existe pas d'obligations pour l'employeur d'engager un travailleur pour un temps minimum ou maximum.

L'emploi comme le renvoi sont nettement plus souples et moins protégés qu'en France. Mais cela suppose que l'employeur connaisse et applique les procédures fixées par la loi israélienne à cet effet. C'est ce que nous allons développer.

I- L'emploi

Le contrat de travail et l'emploi certifié : il s'accompagne obligatoirement de la rédaction d'un contrat de travail qui détaille les points essentiels des conditions de travail fixées entre employeurs et employés :

- i. Définition du poste
- ii. Début de la période de travail
- iii. Précisions sur les jours et heures de travail
- iv. Le nombre de jours de vacances annuels
- v. La période de vacance obligatoire si il y en a
- vi. La rémunération, c'est-à-dire le salaire brut mensuel, à l'heure ou au jour.

Ce contrat n'était pas obligatoire il y a dix ans, mais il l'est devenu, dans le but de réduire les sources de conflits et malentendus entre employeurs et employés.

Malgré cela, beaucoup de petits employeurs israéliens et de sociétés dirigées par des olims français, n'appliquent toujours pas cette règle et se voient convoqués à des procès ordonnés par leurs anciens employés.

Le Tofes 101 : ce document est un formulaire obligatoire du Fisc israélien. L'employeur a la responsabilité de faire remplir à chaque employé de l'entreprise ce formulaire dès la première semaine de travail, dans lequel l'employé détaillera ses informations personnelles : nom, âge, conjoint, enfants....

Ce document permet d'attribuer à la fin de chaque mois, une fiche et un salaire légal à l'employé ; cette fiche indique l'impôt à la source qui sera calculé et prélevé automatiquement.

C'est à l'employeur de reverser cet impôt au Fisc israélien à la fin de chaque mois, à partir du formulaire spécifique (Tofes 102).

Le coût patronal : lors du recrutement des employés, l'employeur doit insister sur la notion de l'impôt à la source afin d'éviter les erreurs à la réception du premier salaire.

En effet si un employeur fixe avec son employé un salaire net, cela sous-entend qu'il lui paye les charges sociales **et également son impôt sur le revenu.**

Cela augmente de beaucoup le coût patronal.

Aussi, il est largement recommandé de fixer les salaires en brut avec les employés afin de ne pas aborder les considérations d'impôt à la source.

Le coût patronal se répartit ainsi sur deux postes :

- La sécurité sociale patronale qui varie entre 3,45 % pour un brut de 5,556 Nis et 7,25% sur le brut qui dépasse ce plafond ;
- Fonds de retraite de 12% pour l'employeur.

II- Le renvoi d'un employé

Le licenciement d'un employé exige l'application de procédures légales. Cela ne veut pas dire qu'il est compliqué ou impossible de licencier mais cela signifie juste que l'employeur doit respecter certaines procédures pour ne pas s'exposer à un procès de la part de l'employé.

Voici les étapes par ordre chronologique :

Azmana leshimoua

C'est une invitation au dialogue entre l'employeur et l'employé, dans lequel l'employeur expose les raisons de son mécontentement à l'égard de l'employé et demande à l'employé si ce dernier a des arguments justificatifs ou des possibilités pour corriger ses comportements.

Protocole shimouah

Il s'agit d'un protocole écrit qui résume le dialogue précédent et qui doit être signé par l'employé, certifiant que ce dernier est bien au courant des remarques de son employeur.

Lettre de renvoi (michtav pitourin)

Suite à cet échange, l'employeur se garde au moins 48 heures de réflexion pour prendre sa décision concernant le renvoi ou non de l'employé.

Si la décision de licencier est prise, l'employeur doit écrire une lettre de licenciement dans laquelle il détaille les raisons du licenciement et précise le dernier jour de travail de l'employé.

Pour l'évaluation du dernier jour de travail, il faut connaître la période de préavis à donner selon l'ancienneté de l'employé :

- Jusqu'à six mois d'ancienneté, 1 jour /mois de préavis

- Entre 6 mois et un an d'ancienneté, 2 semaines de préavis
- Au-dessus d'un an d'ancienneté, 1 mois de préavis

Solde de tout compte

Suite à la lettre de licenciement, l'employeur doit calculer tout ce qui est dû à l'employé pour sa période de travail et lui remettre un solde de tout compte.

Le renvoi d'une femme enceinte

Le renvoi d'une femme enceinte se passe de la même façon que n'importe quel employé, bien qu'il existe quelques clauses supplémentaires interdisant de renvoyer une femme enceinte:

- Il est interdit de renvoyer une femme après 6 mois d'ancienneté chez l'employeur
- Il est interdit de renvoyer une femme parce qu'elle est enceinte
- Si l'employée qui était enceinte a travaillé jusqu' à son accouchement, elle ne pourra être renvoyée qu'après avoir repris son travail à la fin de son congé de maternité. L'employeur devra attendre deux mois après sa reprise et l'informer de son renvoi avec un mois de préavis.

Quelles sont les conditions sociales auxquelles peut prétendre un employé ?

- Vacances

Selon la loi, sans convention collective, les jours de vacances légaux sont les suivants:

Année d'ancienneté	Nombre de jours de vacances
De 1 à 4	10
5eme	16
6eme	18
7eme	21

Il est important de préciser que les jours de hol Amoed ne sont pas des jours fériés au même titre que les jours de fêtes et sont déduits des jours de vacances payées.

- Maladie

Il est habituel de donner à l'employé 18 jours de maladie par an. Quant au paiement de ces jours de maladie, il est le suivant:

- 1^{er} jour pas payé
- 2eme et 3eme jour payés à 50%
- A partir du 4eme jour payé à 100%

Il est permis de cumuler jusqu' à 90 jours de maladie maximum. Avec justificatifs médicaux à l'appui.

- Dme avraha

Il s'agit d'une prime auquel tout employé a droit après un an de travail réel chez un même employeur. Elle consiste à donner de l'argent afin de payer des vacances et est habituellement payée par les employeurs entre les mois de juin et septembre. Elle se mesure en nombre de jours selon l'ancienneté de l'employé, sachant que chaque jour a une valeur de 378 Nis en 2015 pour un temps plein et ce montant est actualisé chaque année.

ancienneté	Nombre de jours selon l'ancienneté	Valeur en argent-brut Pour un plein temps
1 année	5	1890
2eme et 3 eme	6	2268
4eme année	7	2646

- Fond de retraite

Depuis l'année 2008, les employeurs doivent payer une participation à la retraite de leurs employés. Effectivement, comme nous l'avions précisé dans notre article sur le bitouah leumi, ce dernier ne reverse pas de retraite mais uniquement une allocation vieillesse qui tourne autour des 1600 Nis. Les employeurs sont donc obligés de prélever du salaire brut mensuel de l'employé, 5.5%, et d'y rajouter 12% de son mensuel brut, et de reverser les deux parts à un fond de retraite .

Cette cotisation au fond de retraite devient obligatoire après 6 mois d'ancienneté pour un nouvel employé, si ce dernier n'avait pas de fond de retraite préalable dans son ancien travail. Au cas où il cotisait dans son dernier travail, le nouvel employeur se doit de cotiser pour lui après 3 mois d'ancienneté, rétroactivement au premier mois d'embauche.

- Pitsouim

Les indemnités de licenciement en Israël se montent à la hauteur de 1 mois/an de travail. Néanmoins, toute cotisation faite au fond de retraite comprend également une part d'indemnité de licenciement qui est la propriété de l'employé même si ce dernier démissionnait ou n'avait pas acquis un an d'ancienneté.

- Femmes enceinte

Une femme enceinte dispose de faveurs supplémentaires : elle a le droit à 40 heures d'absences payées pour réaliser des visites médicales lors de toute sa grossesse, pour un plein temps.

Un cas spécifique : l'emploi des olims français

Selon un sondage réalisé par le ministère de l'intégration, auprès de 1200 olims montés entre 2002 et 2012, les olims français travaillent au début de leur aliyah, dans les « call-centers » ou dans un travail analogue à celui qu'ils avaient en France pour près de la moitié d'entre eux (47%).

Peu sensibles aux conseils en matière d'emploi, les olims français, contrairement aux olims russes et espagnols, préfèrent exercer le même type d'emploi qu'en France, plutôt que de s'adapter à un nouveau travail. Les statistiques montrent que les français ont plus de mal que les autres olims à s'insérer sur le marché du travail israélien.

Les employeurs ont-ils des aides pour l'emploi des olims?

Le ministère de l'intégration a proposé une aide aux employeurs qui utilisent des olims. Les olims doivent répondre à des conditions ou critères précis, dont voici les plus importants :

- Moins de 10 d'aliyah
- Plus de 18 ans
- Avoir fini de bénéficier du sal klitah
- Appartenir à des professions comme : ingénieurs, électriciens, menuisiers, couturières, hôtellerie, entretien informatique et programmeurs.

Pour conclure

En tant que gestionnaire et responsable de société dont la fonction favorise la rencontre de tous types de sociétés et d'employeurs, j'insiste sur l'importance du poste salaire pour de nombreuses entreprises qui pèse lourdement dans leurs dépenses.

C'est pourquoi, pour les employeurs comme pour les employés, il est primordial de connaître les droits qui s'appliquent à chaque employé selon son poste, son type de rémunération, afin de ne pas payer ce qui n'est pas obligatoire et de payer ce qui l'est.

De mon expérience, la bonne gestion induit la satisfaction des employés, une bonne motivation et une relation de confiance entre employé et employeur qui permet un développement de l'activité durable sur de bonnes bases .

Esther Amar-Directrice de Tsion Consultants

Essec-Paris, fiscaliste et conseillère d'entreprise agréé en Israël

www.tsioncslt.com

+972-2-6513320