

## Les Droits des Travailleurs (7/2011)

זכותון לעובדים לפי שעות צרפתית

**Kav La'Oved** est une association non gouvernementale (à but non lucratif) qui offre aux travailleurs des services de consultation et d'aide légale. Tous les travailleurs employés en Israël (Avec ou sans visa) sont éligibles aux droits suivants :

<b>Salaire minimum</b>	Le salaire minimum pour un travail à plein temps (186 heures mensuelles), <b>4,100 NIS</b> , par jour: <b>164 NIS</b> , horaire : <b>20.92 NIS</b> .
<b>Date de paiement</b>	L'employeur doit payer le salaire le 9 <sup>ème</sup> jour du mois suivant.
<b>Heures supplémentaires</b>	L'heure supplémentaire est celle qui dépasse les 8 heures de travail dans une journée. Le salaire pour les heures supplémentaires est calculé selon les heures de travail le même jour (et on ne compense pas des heures de travail d'autres jours). <b>Paiement</b> : Les deux premières heures – 125% ( <b>27.55 NIS</b> l'heure), chaque heure au-delà des 2 premières heures – 150% ( <b>33.06 NIS</b> l'heure).
<b>Enregistrement des heures de travail</b>	Il est important d'administrer un enregistrement des heures de travail chaque jour (heure de début et de fin) en cas de désaccord avec l'employeur.
<b>Frais de déplacement</b>	L'employeur est obligé de payer les frais de déplacement au travail au maximum de <b>24.40 NIS</b> par jour.
<b>Jour de repos hebdomadaire</b>	Chaque travailleur a le droit d'avoir 36 heures continues comprenant le jour de repos du travailleur selon sa religion. S'il a travaillé durant le jour de repos, le travailleur mérite 150% du salaire journalier, en <u>plus</u> d'un jour de repos alternatif.
<b>Congé annuel</b>	Deux semaines chaque année (Le jour de repos hebdomadaire y compris), les 4 premières années. <u>Par exemple</u> – un travailleur employé un jour par semaine et payé 150 NIS, a droit à 2 jours de congé payé chaque année, $150 \times 2$ (jours) = 300 NIS. Le nombre de jours de congé augmente à partir de la 5 <sup>ème</sup> année.
<b>Jours fériés</b>	Après 3 mois de travail, le travailleur a droit à 9 jours fériés annuels (congé payé) selon sa religion, s'ils n'ont pas lieu son jour de repos. Un travailleur duquel le jour de travail régulier a lieu un jour férié, a droit à un paiement au montant de son salaire ordinaire pour ce jour-là. Un employé travaillant un jour férié mérite 150% du salaire journalier et en plus au paiement de fête. (total 250%).
<b>Allocation de récupération (Dmei Havra'a)</b>	Un travailleur qui a complété un an de travail, a droit à 5 jours de récupération au montant de <b>365 NIS</b> par jour. La 2 <sup>ème</sup> et 3 <sup>ème</sup> année – 6 jours. 4 <sup>ème</sup> à 10 <sup>ème</sup> – 7 jours. Un travailleur employé à temps partiel est éligible à l'allocation proportionnellement à la durée de leurs prestations de travail.
<b>Calcul du pourcentage de métier</b>	Nombre d'heures de travail hebdomadaires x 4.3 (nombre de semaines dans un mois). Le résultat est divisé par 186 (nombre d'heures mensuelles pour un métier à plein temps).
<b>Pauses</b>	Un employé dans un domaine de travail manuel a droit à une pause de 45 minutes après 6 heures de travail desquelles au moins 30 minutes sont continues (Dans un travail non-manuel – 45 minutes après 8 heures de travail). Déduction du salaire pour une pause : l'employeur peut déduire le temps de la pause du salaire de l'employé à condition que ce dernier soit permis de sortir du lieu de travail.

<b>Jours de maladie</b>	Un employé qui est tombé malade et s'est absenté de son travail doit être payer <u>si il a présenté un certificat médical</u> . Le 1 <sup>er</sup> jour n'est pas payé. Le 2 <sup>ème</sup> et 3 <sup>ème</sup> , 50% du salaire journalier. A partir du 4 <sup>ème</sup> jour, 100% du salaire journalier.
<b>Indemnités de licenciement</b>	<u>Après la complétion d'un an de travail</u> , le travailleur a droit aux indemnités s'il a été licencié ou si son emploi a été arrêté à cause de : Détérioration des conditions de travail ; la santé de l'employé ; accouchement ou en cas de manque de paiement de salaire et droits sociaux. <u>Date de paiement</u> : Au moment de l'interruption des rapports professionnels. Les indemnités sont calculées d'après le salaire mensuel x nombre d'années de travail (en incluant le travail pendant une partie de l'année).
<b>Préavis de licenciement / démission</b>	Le travailleur et l'employeur doivent donner un préavis <u>écrit</u> précédant le licenciement / la démission, selon le temps d'emploi du travailleur : <u>Travailleur à temps partiel</u> : 1 <sup>ère</sup> année – un jour par mois, 2 <sup>ème</sup> année – 14 jours + ½ jour par mois. 3 <sup>ème</sup> année – 21 jours + ½ jour par mois. A partir de la 3 <sup>ème</sup> année – un mois. <u>Paiement</u> – le côté qui n'a pas donné un préavis doit payer l'autre un dédommagement au montant du salaire pour cette période.
<b>Travail pendant une partie de l'année</b>	Le droit au congé annuel et les jours de fête payés s'applique aussi à celui qui travail seulement une partie de l'année (recevra le montant proportionnel). Le droit à l'allocation de récupération et aux indemnités de licenciement est donné aussi pour le travail pendant une part de l'année (la part proportionnelle), à condition que le travailleur ait complété <u>au moins un an de travail</u> chez l'employeur.
<b>Grossesse et accouchement</b>	Il est interdit de licencier une employée enceinte. Une employée qui a accouché mérite de l'Assurance Nationale («Bitouah Leoumi») la prime hospitalisation (qui couvre tous les frais d'hospitalisation), la prime (unique) à l'accouchement, et un congé (payé) de maternité de 3 mois. Il est important d'arriver à l'hôpital avec son passeport et tous les papiers de surveillance de grossesse.
<b>Traitement médical</b>	Tous les traitements médicaux de l'employé sont couverts par l'assurance médicale privée, sauf les accidents de travail et les frais d'hospitalisation pour accouchement qui sont couverts par l'assurance Nationale. <b>Dans une urgence</b> , même un employé sans assurance médicale et sans visa valable, a droit de recevoir un traitement dans un hôpital (et sera facturé pour les coûts de l'hospitalisation plus tard).
<b>Assurance Médicale</b>	L'employeur est obligé d'arranger une assurance médicale pour l'employé et peut déduire de son salaire un maximum de 110.80 NIS chaque mois. Un employé qui veut arranger son assurance lui-même peut le faire ( Par la compagnie d'assurance Harel 03-7547020).
<b>Assurance Nationale (« Bitouah Léoumi »)</b>	L'employeur est obligé d'assurer son employé à l'assurance nationale. Il est important que l'employé reçoive une photocopie du reçu de paiement pour assurance nationale (Où il est inscrit le numéro de dossier («Mispar Tik») de l'employeur), qui lui servira en cas d'hospitalisation(accident de travail/ accouchement).
<b>Points de crédit de taxe</b>	Les employés desquels l'emploi est permit par la loi, sont éligibles à 2.25 points de crédit dans la calculation de leur tax de revenu, comme un citoyen Israélien.
<b>Aggression sexuelle</b>	La loi Israélienne interdit l'agression / harcèlement sexuel, qui incluent les menaces de licencier une employée si elle refuse d'avoir des relations sexuelles, les actes indécents, ou les propositions de nature sexuelle. <u>Une employée qui a été harcelée peut en parler à Kav LaOved</u> .

**Kav LaOved :**  
Tel Aviv – rue Nachalat Binyamin 75,  
Tel. 03-6883766  
Haifa – rue Herzl 18, Tel. 04-  
8643350  
Jerusalem – rue Yanaï 6, Tel. 02-  
6242801

**Messilah** (Aide aux  
problèmes sociaux)  
03-6879727

**Clinique pour les  
travailleurs étrangers**  
(« Docteurs pour les Droits  
de l'Homme »):  
Yaffo – rue HaDror 9, Tel.  
03-6873027

**Centre d'assistance pour les  
travailleurs étrangers détenus**  
03-5602530

