

Ministère du Travail publie des questions et réponses pour les employés et les employeurs

”Sheagat Haari”

28 février 2026

Le Ministère du Travail publie des questions et réponses concernant les droits des travailleurs suite à la déclaration d'une situation spéciale à l'arrière.

Suite à l'état d'urgence déclaré ce matin à l'arrière, et après une évaluation de la situation par le vice-Premier ministre et ministre du Travail Yariv Levin et le directeur général du ministère du Travail Robi Shemesh avec la responsable principale des relations de travail au ministère du Travail, l'avocate Rivka Werbner, voici le guide des questions et réponses :

1. Comment savoir si je suis un travailleur essentiel ou non ?

- L'employé doit vérifier auprès de son employeur s'il figure sur la liste des employés figurant dans l'ordre de mobilisation.
- Un lieu de travail qui a été approuvé comme entreprise de services vitaux ou comme entreprise essentielle détient une autorisation pertinente du ministère du Travail, et il est de la responsabilité de l'entreprise d'informer tous les employés que l'entreprise est définie comme telle et qu'elle dispose d'une autorisation valide.
- Il est possible de vérifier si une entreprise a été approuvée comme entreprise de services vitaux ou comme entreprise essentielle dans le moteur de recherche sur le site du département des ressources humaines pour les urgences, en saisissant le numéro de la société, le numéro de l'entreprise ou le nom de l'entreprise via ce lien dans le moteur de recherche.
- Veuillez noter que le moteur de recherche n'inclut pas les entreprises du système de défense et les entreprises qui sont des agents agréés (Esek Murshe).
- De même, il est possible de vérifier avec l'employeur si l'entreprise possède une telle autorisation et si l'employé figure sur la liste des travailleurs essentiels détenue par le ministère du Travail.

2. Je suis un travailleur essentiel - suis-je obligé de me rendre sur mon lieu de travail ?

- Quiconque a reçu un ordre de mobilisation pour un service de travail est tenu de se présenter au travail, que ce soit physiquement ou à distance, selon le choix de l'employeur.
- La non-présentation au travail dans une entreprise essentielle constitue apparemment une infraction pénale.

3. Qui n'est pas tenu de se présenter au service de travail essentiel ? L'obligation de se présenter au service de travail ne s'appliquera pas à :

- Un policier ; un soldat – y compris celui qui effectue un service de réserve selon un ordre en vertu de l'article 8 de la loi sur le service de réserve ;

- Une femme enceinte ou celle pour qui une année ne s'est pas encore écoulée depuis le jour de l'accouchement ;
- Si vous n'avez pas encore 16 ans ou si vous avez atteint l'âge de la retraite au sens de la loi sur l'âge de la retraite, 5764-2004.

4. Je suis parent d'un enfant jusqu'à 14 ans ou d'un enfant à besoins spécifiques jusqu'à 21 ans et je suis définie comme travailleuse essentielle - suis-je obligée de venir travailler ?

- Lors de la mobilisation pour le service de travail d'une femme qui est mère d'enfants à sa charge, les difficultés susceptibles d'être causées à la femme pour s'occuper de ses enfants et se soucier d'eux seront prises en compte.

5. Je suis défini comme travailleur essentiel - suis-je autorisé à travailler à domicile ?

- L'employeur est autorisé, selon sa discrétion et de bonne foi, à approuver l'exécution du travail à distance, que ce soit de sa propre initiative ou à la demande de l'employé.
- Dans une situation où l'employé ne peut pas effectuer le travail à distance en raison de certaines circonstances, il doit en informer l'employeur et convenir avec lui d'un cadre de travail.

6. Selon les directives du Commandement du Front Intérieur - mon lieu de travail est fermé - suis-je autorisé à travailler à domicile ?

- L'employeur est autorisé, selon sa discrétion et de bonne foi, à approuver l'exécution du travail à distance, que ce soit de sa propre initiative ou à la demande de l'employé.
- Dans une situation où l'employé ne peut pas effectuer le travail à distance en raison de la garde d'enfants jusqu'à 14 ans qui sont sous sa garde exclusive ou en raison de la non-présentation au travail selon les instructions du Commandement du Front Intérieur, il doit en informer l'employeur.
- L'employeur ne peut pas obliger le travail à domicile car, de toute façon, la loi accorde une protection contre le licenciement à l'employé qui a le droit de s'absenter, y compris la non-exécution du travail.

7. Selon les directives du Commandement du Front Intérieur - mon lieu de travail est fermé - peuvent-ils me licencier pour ne pas être venu travailler ?

- Tant qu'il n'est pas possible de mener des activités dans le bâtiment ou dans un endroit d'où l'on peut accéder à un espace protégé standard pendant le temps de protection, il n'y a pas d'obligation de se présenter au travail et il existe une protection contre le licenciement.
- "Licenciement" – y compris le non-renouvellement d'un contrat de travail pour une période déterminée, qui est l'un des suivants :
 - (1) Un contrat de travail pour une période déterminée de douze mois ou plus ;
 - (2) Un contrat de travail pour une période déterminée de moins de douze mois, qui a prolongé ou renouvelé un emploi précédent de l'employé qui existait juste avant le début de la validité du contrat ;

8. Selon les directives du Commandement du Front Intérieur - mon lieu de travail est fermé - puis-je utiliser mes jours de congé ?

- L'employeur est autorisé à convenir avec l'employé de l'utilisation des jours de congé sur le compte des jours de congé annuel tant qu'ils sont à sa disposition.

9. Selon les directives du Commandement du Front Intérieur - mon lieu de travail est fermé - ai-je droit au paiement du salaire ?

- Dans la mesure où les employés se sont absents du travail, pour une raison autre que celles énumérées dans les lois du travail – y compris le congé annuel ou la maladie, ce qui suit s'appliquera :
- Jusqu'à présent, le droit au salaire n'a pas été établi pour une absence dans les zones pour lesquelles une situation spéciale a été déclarée, ceci en raison de l'obéissance aux instructions du Commandement du Front Intérieur ou en raison de la garde d'un enfant dont l'établissement éducatif a été fermé selon les instructions du Commandement du Front Intérieur.
- Lors des précédentes campagnes, la détermination de l'indemnisation et de son montant en temps et zones de combat est généralement examinée et décidée vers la fin de la campagne ou rétrospectivement, généralement à la fin de la période de déclaration de situation spéciale à l'arrière.
- Par le passé, suite à des conventions collectives entre les organisations d'employeurs et d'employés qui ont été étendues par décret par le ministre du Travail à tous les employés et par les règlements de l'impôt foncier, les employés qui ont été contraints de rester à la maison et de garder leur enfant (jusqu'à 14 ans) suite aux annonces du Commandement du Front Intérieur ont reçu leur salaire comme s'ils avaient travaillé.
- Nous sommes en temps de guerre et jusqu'à sa régularisation, il n'y a pas de droit au salaire. Comme mentionné, la question de l'indemnisation et du salaire dû aux employés lors de leur absence du travail est généralement réglée rétrospectivement.

10. Selon les directives du Commandement du Front Intérieur - mon lieu de travail est ouvert et je suis parent d'un enfant jusqu'à 14 ans ou d'un enfant à besoins spécifiques jusqu'à 21 ans et l'établissement éducatif est fermé selon les instructions du Commandement du Front Intérieur - suis-je autorisée à m'absenter du travail et suis-je protégée contre le licenciement ?

- Vous êtes autorisé(e) à vous absenter du travail et il est interdit de vous licencier pour cette raison, à condition que :
 - L'enfant est sous votre garde exclusive ou vous êtes le parent unique de l'enfant ;
 - Le conjoint travaille ou est travailleur indépendant, et ne s'est pas absenté de son travail, de son commerce ou de l'exercice de sa profession pour s'occuper de l'enfant, et si le conjoint ne travaille pas ou n'est pas indépendant – il est empêché de s'occuper de l'enfant.
 - Il n'y a pas sur le lieu de travail de l'employé ou de son conjoint d'arrangement adéquat pour la garde de l'enfant.

11. Selon les directives du Commandement du Front Intérieur - mon lieu de travail est fermé et je suis parent d'un enfant jusqu'à 14 ans ou d'un enfant à besoins spécifiques jusqu'à 21 ans et l'établissement éducatif est fermé selon les instructions du Commandement du Front Intérieur - puis-je travailler à domicile ?

- L'employeur est autorisé, selon sa discrétion et de bonne foi, à approuver l'exécution du travail à distance, que ce soit de sa propre initiative ou à la demande de l'employé.

Dover@labor.gov.il | labor.gov.il | אגף דוברות וקשרי חוץ

ג'נרי 2, רחוב בנק ישראל 7, ירושלים 9139102 | 074-7696302

- Dans une situation où l'employé ne peut pas effectuer le travail à distance en raison de la garde d'enfants jusqu'à 14 ans qui sont sous sa garde exclusive ou en raison de la non-présentation au travail selon les instructions du Commandement du Front Intérieur, il doit en informer l'employeur.
- L'employeur ne peut pas obliger le travail à domicile car, de toute façon, la loi accorde une protection contre le licenciement à l'employé qui a le droit de s'absenter, y compris la non-exécution du travail.

12. Selon les directives du Commandement du Front Intérieur - mon lieu de travail est ouvert et je suis parent d'un enfant jusqu'à 14 ans ou d'un enfant à besoins spécifiques jusqu'à 21 ans et l'établissement éducatif est actif selon les instructions du Commandement du Front Intérieur - suis-je autorisée à m'absenter du travail ?

- Vous êtes tenu(e) de vous présenter au travail conformément au contrat de travail qui s'applique au lieu de travail, sauf si vous avez le droit de vous absenter du travail pour l'une des raisons énumérées dans les lois du travail, y compris l'absence pour cause de maladie de l'employé, maladie d'un membre de la famille ou en raison du respect de l'obligation de deuil et sous réserve des conditions fixées concernant la cause de l'absence.

13. Selon les directives du Commandement du Front Intérieur - mon lieu de travail est ouvert et je suis parent d'un enfant jusqu'à 14 ans ou d'un enfant à besoins spécifiques jusqu'à 21 ans et l'établissement éducatif est fermé selon les instructions du Commandement du Front Intérieur - suis-je autorisée à travailler à domicile ?

- L'employeur est autorisé, selon sa discrétion et de bonne foi, à approuver l'exécution du travail à distance, que ce soit de sa propre initiative ou à la demande de l'employé.
- Dans une situation où l'employé ne peut pas effectuer le travail à distance en raison de certaines circonstances, il doit en informer l'employeur et convenir avec lui d'un cadre de travail.

14. Selon les directives du Commandement du Front Intérieur - le lieu de travail est ouvert mais j'ai peur d'aller travailler. Ai-je droit au salaire ?

- L'employeur n'est pas tenu de payer un salaire à un employé qui n'est pas venu travailler si l'absence n'est pas réglementée par la loi ou par un contrat.
- Par conséquent, un employeur peut exiger d'un employé qu'il se rende sur le lieu de travail, sauf si les instructions du Commandement du Front Intérieur ont explicitement indiqué le contraire.
- Cependant, un employé et un employeur peuvent convenir d'une absence rémunérée ou de l'utilisation de jours de congé, par exemple.

15. Faut-il se rendre sur le lieu de travail même s'il n'y a pas d'espace protégé ?

- Il faut agir en tout lieu selon les instructions du Commandement du Front Intérieur et il est interdit de licencier un employé pour avoir obéi aux instructions.
- Par conséquent, la réponse dépend des instructions du Commandement du Front Intérieur à ce moment et à cet endroit.
- Il est clarifié que s'il n'y a pas de restrictions sur la poursuite de l'activité sur le lieu de travail selon les instructions du Commandement du Front Intérieur ou si l'employé ne

s'absente pas du travail pour la garde d'un enfant jusqu'à 14 ans ou d'un enfant à besoins spécifiques jusqu'à 21 ans en raison de la fermeture d'un établissement d'enseignement selon les instructions du Commandement du Front Intérieur, l'absence est sous la responsabilité de l'employé.

- Rien de ce qui précède ne déroge au droit de l'employé en raison d'une absence normale selon les lois du travail, telles que les congés, la maladie et autres.
- Commandement du Front Intérieur - 104.

16. Selon les directives du Commandement du Front Intérieur - mon lieu de travail peut fonctionner, mais l'employeur a choisi de ne pas ouvrir l'entreprise pour ses propres raisons - comment l'employeur doit-il agir ? L'employeur doit convenir avec ses employés du régime d'absence, entre autres :

- Mise en congé annuel des employés jusqu'à 7 jours de congé sans préavis.
- En ce qui concerne un congé dépassant sept jours, l'employeur doit en informer l'employé deux semaines à l'avance.
- Il n'est pas possible de mettre l'employé dans un solde de congé négatif sans le consentement explicite de l'employé.
- Mise en congé sans solde de l'employé sous réserve de l'obtention du consentement explicite de l'employé.
- Passage à un travail partiel ou flexible, y compris la réduction du volume du poste, à condition que le consentement de l'employé ait été obtenu.
- Un changement unilatéral sans le consentement de l'employé peut être considéré comme une détérioration tangible des conditions d'emploi – veuillez noter qu'il existe des groupes protégés en vertu de la loi sur le travail des femmes.
- Si l'employeur envisage néanmoins de mettre fin à l'emploi de l'employé, une procédure de licenciement légal et pour des motifs justifiés doit être menée.
- Pour un employé qui n'a pas consenti à un congé sans solde ou à un solde de congé négatif, bien qu'il n'y ait pas de disposition légale obligeant le paiement du salaire dans cette situation, il est possible que l'employé ait droit au salaire pour les jours de travail où il s'est mis à la disposition du travail mais l'employeur a fermé l'entreprise - à cet égard, l'employé doit déposer une plainte auprès du tribunal du travail.

17. Je suis parent d'un enfant de 15 ans et l'établissement éducatif est fermé selon les instructions du Commandement du Front Intérieur - ai-je droit de m'absenter du travail et de recevoir une indemnité de paiement ?

- Par le passé, une indemnisation a été accordée aux parents d'enfants jusqu'à 14 ans qui ont dû s'absenter du travail.
- Les parents d'enfants de 15 ans et plus n'ont pas été crédités de leur salaire pour leurs jours d'absence.
- L'employé peut utiliser normalement son droit à l'absence pour cause de maladie d'un enfant, conformément à la loi sur les indemnités de maladie.
- Rien de ce qui précède ne déroge au droit de l'employé de s'absenter du travail pour cause de maladie d'un enfant selon la loi sur les indemnités de maladie.

18. Un tuteur (aputropos) qui ne peut pas travailler car la personne protégée reste à la maison. Sa structure journalière est fermée à cause de la situation. L'employeur est-il censé lui payer un salaire pour ces jours-là ?

- La loi sur la protection des employés en cas d'urgence accorde une protection contre le licenciement au parent d'un enfant jusqu'à 14 ans ou d'un enfant à besoins spécifiques jusqu'à 21 ans en raison de la fermeture de l'établissement éducatif selon les instructions du Commandement du Front Intérieur.
- Ce qui précède ne s'applique pas à un tuteur qui n'est pas le parent de l'enfant.
- Dans les conventions collectives qui ont réglementé l'obligation de payer le salaire en raison de l'absence du travail suite à des situations d'urgence antérieures, aucune obligation de payer le salaire n'a été établie pour un tuteur qui n'est pas le parent de l'enfant.

19. Est-ce qu'un employé rémunéré à l'heure qui ne travaille que depuis quatre mois, à qui on a dit de ne pas venir travailler en raison des instructions du Commandement du Front Intérieur et qui n'a pas été licencié - a le droit de recevoir un salaire ?

- Pour qu'un employé ait droit à un salaire, une source légale ou contractuelle est requise.
- Comme par exemple le paiement du salaire pour les absences que nous connaissons telles que les congés ou la maladie.
- Jusqu'à présent, le droit au salaire n'a pas été établi pour une absence dans le cadre de la campagne, ceci en raison de l'obéissance aux instructions du Commandement du Front Intérieur ou en raison de la garde d'un enfant dont l'établissement éducatif a été fermé selon les instructions du Commandement du Front Intérieur.
- Lors des précédentes campagnes, la détermination de l'indemnisation et de son montant en temps et zones de combat est généralement examinée et décidée vers la fin de la campagne ou rétrospectivement, généralement à la fin de la période de déclaration de situation spéciale à l'arrière.
- Par le passé, suite à des conventions collectives entre les organisations d'employeurs et d'employés qui ont été étendues par décret par le ministre du Travail à tous les employés et par les règlements de l'impôt foncier, les employés qui ont été contraints de rester à la maison et de garder leur enfant (up to 14 ans) suite aux annonces du Commandement du Front Intérieur ont reçu leur salaire comme s'ils avaient travaillé.
- Nous sommes en temps de guerre et jusqu'à sa régularisation, il n'y a pas de droit au salaire. Comme mentionné, la question de l'indemnisation et du salaire dû aux employés lors de leur absence du travail est généralement réglée rétrospectivement.
- Il est important de souligner que conformément à la loi sur la protection des employés en cas d'urgence, il est interdit à un employeur de licencier un employé qui reste pour s'occuper d'un enfant jusqu'à 14 ans ou d'un enfant à besoins spécifiques jusqu'à 21 ans, en raison de la fermeture d'un cadre éducatif, suite à une instruction donnée en raison d'une situation spéciale à l'arrière, et ce sous réserve de l'un des cas suivants :
 - Le parent est un parent unique ou l'enfant est sous sa garde exclusive
 - Qu'il a un conjoint pour qui il est impossible de s'occuper de l'enfant.
- Dans le cas où le lieu de travail de l'employé ou de son conjoint a fourni un arrangement adéquat pour la garde de l'enfant, l'employé ne pourra pas s'absenter du travail et ne bénéficiera pas de la protection contre le licenciement.
- Si un employé est licencié en violation de la loi, l'employeur s'expose à des sanctions pénales et l'employé est même autorisé à déposer une plainte auprès du tribunal du travail pour licenciement illégal, et la charge de prouver que le licenciement était légal incombera à l'employeur.
- L'employé n'a pas été appelé au travail selon la loi sur le service de travail en cas d'urgence.

20. Est-il possible de s'absenter du travail lorsque l'employé est le seul soignant d'un parent dépendant ?

- La loi sur la protection des employés accorde une protection contre le licenciement pour avoir obéi aux instructions du Commandement du Front Intérieur limitant l'activité sur le lieu de travail ou pour la garde d'enfants jusqu'à 14 ans ou d'un enfant à besoins spécifiques jusqu'à 21 ans en raison de la fermeture de l'établissement éducatif selon les instructions du Commandement du Front Intérieur.
- L'employé peut vérifier son droit à l'absence en vertu de la loi sur les indemnités de maladie (absence pour maladie d'un parent).

21. Mon lieu de travail fonctionne normalement - mais en raison d'un handicap, je ne peux pas me rendre au travail. Est-il permis de me licencier ?

- Si l'employé ne peut pas se rendre au travail en raison des instructions du Commandement du Front Intérieur, il est interdit de le licencier.
- Dans le cas où les instructions du Commandement du Front Intérieur lui permettent de se rendre au travail, mais qu'il ne le peut pas en raison de son handicap, le licenciement peut être considéré comme une discrimination illicite