



L'information utile des francophones d'Ashdod

L'ACTU ▾

LA VILLE ▾

PRATIQUE ▾

RELIGION ▾

ALYA ▾

EMPLOI ▾

ASSOCIATIONS ▾

IMMOBILIER ▾

**« Vers un Revirement de jurisprudence fondé sur l'exigence de bonne foi en Droit du Travail » par Shira Zaken Porat avocate**

↕ Espacement de ligne + - A Taille du texte + - 🖨 Imprimer cet article

 **Administrateur**
voir plus d'articles15 août 2017
00:39

En tant que Cabinet d'avocats, représentant des employeurs dans le cadre de conflits en droit du travail, nous recevons régulièrement des réclamations relatives au fait selon lequel les juridictions de droit du travail auraient tendance à favoriser les employés et à ne pas les condamner au paiement des dépens en cas de rejet de leur requête. En effet, les tribunaux prud'homaux sont constamment sollicités pour traiter de réclamations superficielles, par des employés ou par des demandeurs d'emploi, et les employeurs sont parfois prêts à trouver un accord amiable moyennant compensation financière, craignant d'assumer de potentiels frais juridiques dans le but de se défendre contre de telles réclamations et qui s'avèrent souvent supérieurs aux montants initialement demandés par la partie adverse. Deux décisions, rendues depuis la fin du mois de juillet 2017, peuvent témoigner, d'un potentiel revirement de jurisprudence du Conseil prud'homal de Tel Aviv, qui commencerait à ordonner aux requérants « frivoles » d'assumer les frais et dépens en cas de rejet de leurs requêtes (et ce, même lorsqu'il s'agit de faibles montants).

Dans la première affaire, une avocate avait remarqué une offre d'emploi publiée par une boulangerie à la recherche d'employés pour un travail de nuit. L'avocate avait été informée que ladite offre n'était pas destinée aux femmes et avait par conséquent déposé une requête au motif d'une discrimination à l'embauche des femmes. L'équivalent du Conseil prud'homal a non seulement rejeté la demande de l'avocate, mais a remis en cause la motivation réelle de la demanderesse. La juridiction a argué, pour ce faire, que faute d'avoir prouvé qu'elle disposait des compétences et de l'expérience adéquates à l'offre d'emploi de l'espèce, la demande de l'avocate devait être considérée comme une tentative de mauvaise foi visant à obtenir une compensation financière sans intention réelle d'être embauchée. Ainsi, compte tenu du manque de bonne foi et de la tentative d'exploitation de la loi à

**S'inscrire à la newsletter
AshdodCafé.com** 6 661**Municipalité d'Ashdod**
www.ashdod.muni.il

SITRUK & Co
Avocats & Notaires
Tel: **08-8647685**
www.sitruk-law.com



 **Se déplace
dans tout Israël**
Ceramika Gat
08-6888968

 **Denis et Déborah HADDAD**
CABINET COMPTABLE & FISCAL
Partageons ensemble l'esprit d'Entreprise!
www.dh-accounting.net
Tel.: (08) 855 12 33 - 054 583 7463



 **THÉÂTRE**
13 septembre
Réservations :
dimanche 3 et
mardi 5
au café GREG
de 11h à 13h30

m:
les

La seconde affaire ayant donné lieu à une décision similaire, le jour suivant portait sur **le licenciement d'une femme enceinte** qui n'avait pas informé son employeur de son état. Le lendemain du licenciement, l'employeur avait retiré sa décision et tenté de reclasser l'employée dans un autre poste tout en lui proposant de conserver un salaire équivalent. L'employée a refusé de retourner au travail et a déposé une plainte contre son employeur. Le conseil prud'homal a rappelé que l'employeur dispose d'une prérogative de gestion de ses affaires soumise à sa seule subjectivité, sous réserve du respect des droits de ses employés. Ainsi, étant donné que l'employée avait été licenciée avant que sa grossesse ne soit connue et qu'à la fin de la journée, elle n'avait finalement pas été renvoyée, le motif de la réclamation de l'employée a été jugé comme non pertinent. Le conseil prud'homal a dès lors critiqué l'employée qui pensait pouvoir bénéficier d'un enrichissement sans cause en interprétant la loi de manière abusive. La demande a par conséquent été rejetée et la demanderesse a été condamnée aux frais et dépens s'élevant à 7 500 ILS.

Il se peut qu'il s'agisse d'une simple coïncidence dans l'océan de décisions favorables aux employés qui usent et abusent de la tendance des juridictions prud'homales à soutenir les employés et accueillir leurs demandes qu'importe si ces dernières sont ou non pertinentes et juridiquement fondées. Cependant il est également plausible qu'il s'agisse d'un revirement de jurisprudence, qu'il faudrait dès lors louer, et qui viserait à **dissuader les employés de déposer des allégations sans fondement** tout en abusant des diverses lois de protection pour s'enrichir sans cause.

Les droits des employés doivent évidemment être assurés toutefois il s'agit de rééquilibrer ces droits avec ceux des employeurs, notamment lorsque ceux-ci sont lésés suite aux interprétations abusives par les employés de certaines lois, par essence protectrices.



Shira Zaken Porat est Avocate Collaboratrice au sein du Cabinet d'Avocats et de Notaires Afik & Co., (www.afiklaw.com) qui intervient principalement en matière de transactions internationales, d'opérations de fusions-acquisitions, de droit des sociétés, de droit du travail et de résolution de litiges par voie alternative. Cet article n'a aucunement vocation à être traité comme un avis juridique, chaque cas devant faire l'objet d'une analyse personnalisée au cas par cas.

Pour plus d'informations, veuillez nous contacter au : +972-3-6093609 ou par e-mail : afiklaw@afiklaw.com

Traduit par Johana Bensoussan, Avocate Française

+972.53. 708.6788
+33.1.86.96.90.83

Nous allons nous entendre
La Banque sur laquelle vous pouvez compter

Pour en savoir plus >



המגזר המידעני
למטרות פנאי, מאגזין

CULTURE(S) CLIQUEZ ICI

Cal Auto c'est :
20 agences
dans tout le pays

101X 777
CAL AUTO



Toutes les infos au
+972 52 750 90 95



Fil d'info 24h/24h en direct d'Israël

Tweets de @LphInfo

LPH Lph info
@LphInfo

Rentrée scolaire, sortie d'argent?
bit.ly/2xubIOC

Rentrée scolaire, sortie ...
Ca y est, les vacances so...
lphinfo.com

Intégrer

Voir sur Twitter