

MEXIQUE

Principales mesures d'ordre public du droit du travail

La présente fiche fait le point sur les principales mesures d'ordre public au regard des principales sources de droit du travail.

Elle ne saurait être exhaustive.

À titre de rappel, et sauf exception, le travail d'un étranger requiert l'accomplissement de formalités pour l'obtention d'une autorisation de travail, mais également en matière de protection sociale et de fiscalité.

Bases juridiques :

- [Loi Fédérale du Travail \(LFT\)](#)
- [La Constitution Fédérale du Mexique](#)

Le Mexique est une République Fédérale composée de 31 États fédérés, et d'un district fédéral (Mexico D.F). Chaque État a sa propre Constitution (qui doit rester conforme à la Constitution Fédérale), sa propre législation ainsi que son propre système judiciaire.

La Constitution fédérale et la LFT réglementent les relations individuelles et collectives de travail et établissent les standards minimums d'emploi applicables dans l'ensemble des États fédérés. Ces dispositions sont d'ordre public.

Les parties peuvent contractuellement prévoir des dispositions plus favorables à la LFT, mais, dans tous les cas, le salarié ne peut pas renoncer aux droits qu'il détient en vertu de ces textes, toute disposition contraire étant considérée comme sans effet.

Il est important de noter, en outre, que les conventions collectives (« contrato colectivo de trabajo » ou « contratos ley ») sont également une source importante du droit du travail mexicain. Il peut s'agir de conventions collectives conclues au niveau de l'entreprise ou de conventions collectives sectorielles. Les conventions collectives sectorielles peuvent être étendues à tous les salariés d'un même secteur mais cela est plutôt rare. Ce sont les conventions collectives d'entreprise qui sont les plus répandues.

À titre d'information, le gouvernement mexicain met en exergue quelques points de la réglementation du travail [ici](#).

I) **Durée du travail**

a) **La durée maximale de travail**

En droit mexicain, la durée du travail est fixée d'un commun accord entre les parties mais ne peut dépasser les maximums légaux suivants, prévus par la LFT :

- lorsque le travail est réalisé de jour (soit entre 6h et 20h), la durée du travail ne peut excéder 8 heures par jour ;

- lorsque le travail est réalisé de nuit (soit entre 20h et 6h), la durée du travail ne peut excéder 7 heures par jour ;
- lorsque le travail est réalisé à la fois de jour et de nuit (journée dite mixte), la durée maximale de travail est de 7h30 par jour. Toutefois, lorsque le nombre d'heures quotidiennes effectuées de nuit est supérieur à 3h30, la journée est considérée comme étant réalisée entièrement de nuit.

En cas d'accident ou de risque imminent mettant en danger la vie du salarié, de ses collègues ou de l'employeur, ou l'existence même de l'entreprise, la durée journalière de travail peut être prolongée pendant la durée strictement nécessaire. Ces heures sont rémunérées selon le taux habituel appliqué au salarié.

b) Les heures supplémentaires

Lorsque des circonstances exceptionnelles le justifient, la durée du travail peut être prolongée, sans que cela n'excède 3 heures par jour, 3 fois par semaine. Ces heures supplémentaires, lorsqu'elles sont réalisées dans la limite légale de 9 heures par semaine, sont payées le double du salaire perçu lors d'une journée habituelle de travail.

Lorsque des heures supplémentaires sont réalisées au-delà de ce maximum, l'employeur devra verser au salarié le triple du salaire habituellement perçu. Il est important de noter, toutefois, que les salariés peuvent refuser d'effectuer des heures supplémentaires qui dépassent la limite de 9 heures par semaine.

c) Le temps de repos et de pause

Au cours de sa journée de travail, le salarié doit avoir au moins une demi-heure de pause. La LFT prévoit que s'il ne lui est pas possible de quitter son lieu de travail pendant sa pause, ce temps sera décompté comme du temps effectif de travail.

En outre, pour 6 jours travaillés, le salarié a droit à un jour de repos. Ce jour de repos doit, de préférence, être fixé le dimanche. Néanmoins, lorsque les salariés travaillent habituellement le dimanche, l'employeur devra leur verser une prime d'au moins 25% en sus du salaire journalier.

En outre, si le salarié est amené à travailler pendant son jour de repos hebdomadaire, il aura droit à un paiement équivalent au triple de son salaire habituel.

II) Les jours fériés

Sont des jours de repos obligatoires :

- le 1^{er} janvier ;
- le premier lundi du mois de février (en commémoration du 5 février) ;
- le troisième lundi du mois de mars (en commémoration du 21 mars) ;
- le 1^{er} mai ;
- le 16 septembre ;
- le troisième lundi du mois de novembre (en commémoration du 20 novembre) ;
- le 1^{er} décembre, tous les six ans, lorsqu'il correspond à la passation du pouvoir exécutif fédéral ;
- le 25 décembre et ;
- les jours fixés aux niveaux fédéral et local notamment en cas d'élections.

L'employeur peut décider, en accord avec les salariés, que les jours fériés seront travaillés, notamment pour assurer la poursuite de l'activité. En l'absence d'accord, le conflit est porté devant le tribunal.

Les salariés qui doivent travailler un jour férié seront payés le triple de leur salaire habituel.

III) Les congés payés

Les salariés ayant plus d'un an de service bénéficient d'une période annuelle de congé payé minimale de 12 jours ouvrables. De plus, les jours de congés sont augmentés de 2 jours ouvrables pour chaque année d'ancienneté acquise, et ce jusqu'à 20 jours de congés pour une ancienneté de 5 ans.

À partir de la sixième année d'ancienneté, la durée du congé est augmentée de 5 jours pour chaque période de cinq ans d'ancienneté. Ainsi le salarié ayant une ancienneté de 10 ans aura droit à un congé payé de 25 jours ouvrables minimums et ainsi de suite.

Les jours de congé payé peuvent être pris à la discrétion du salarié, à condition de prendre au moins 12 jours de congés en continu.

Outre la rémunération de ces congés, l'employeur doit verser aux salariés une prime de vacances. Celle-ci est égale à au moins 25% des salaires perçus pendant la durée du congé payé.

Les salariés doivent obligatoirement prendre leurs congés payés légaux. Enfin, il est à noter que les salariés qui réalisent des missions temporaires ont droit à des jours de congés proportionnellement au nombre de jours travaillés.

IV) Le salaire minimum

Il existe un salaire minimum légal au Mexique. Depuis le 1^{er} janvier 2024, celui-ci est fixé à 248,93 MXN par jour (soit environ 13,80 €). Dans les zones économiques spéciales situées près de la frontière avec les Etats-Unis, le salaire minimum est fixé à 374,89 MXN par jour (soit environ 20,80 €).

Il est à noter qu'il existe également des professions pour lesquelles sont fixés des salaires minimums spécifiques. Ceux-ci sont au moins égal au salaire minimum légal.

Par ailleurs, la loi prévoit également le paiement d'autres éléments de salaires tels que la prime de vacances (voir supra) ou la prime annuelle de Noël qui est au moins égale à 15 jours de salaire. Cette dernière doit être payée par l'employeur avant le 20 décembre.

V) La santé et la sécurité

La LFT prévoit que l'employeur doit notamment :

- fournir aux salariés les outils, instruments et matériaux nécessaires à l'exécution du travail en temps utile. Ces instruments et outils doivent être de bonne qualité et en bon état, et doivent être remplacés dès qu'ils cessent d'être efficaces ;
- fournir des locaux sûrs pour le stockage des outils de travail et des instruments appartenant au salarié, à condition qu'ils restent à l'endroit où les services sont rendus, sans qu'il soit licite pour l'employeur de les retenir à titre d'indemnisation, de garantie ou autre ;
- maintenir un nombre suffisant de sièges ou de chaises à la disposition des salariés dans les magasins, bureaux, hôtels, restaurants et autres lieux de travail similaires. La même disposition doit être observée dans les établissements industriels lorsque la nature du travail le permet ;
- se conformer à toutes la réglementation nationale en matière de santé, sécurité et hygiène sur le lieu de travail. Notamment :
 - informer le salarié sur les risques de sécurité pour le poste proposé ;
 - procéder à des examens médicaux réguliers de ses salariés ;
 - mettre en place/perfectionner son système de sécurité et de santé au travail ;
 - se conformer strictement aux procédures et aux normes étatique en matière de sécurité et de santé ;
 - sensibiliser les travailleurs en matière de sécurité et de santé au travail ;
 - prévenir les accidents du travail ;
 - réduire les risques professionnels ;
 - se conformer aux normes de santé et de sécurité spécifiques édictées pour certains types d'industries.

VI) Télétravail

La LFT régleme le télétravail, lequel ne peut être prévu que par accord écrit conclu entre l'employeur et le salarié. Ce contrat doit contenir notamment :

- le nom, la nationalité, l'âge, le sexe et le domicile des parties ;
- la nature et les caractéristiques du travail ;
- le montant du salaire, la date et le lieu, ou la forme, du paiement ;
- les équipements et outils de travail, y compris ceux liés aux obligations en matière de santé et de sécurité, qui sont fournis au salarié dans le cadre du télétravail ;
- le montant, la forme et les détails du remboursement par l'employeur des frais liés au télétravail ;
- les moyens utilisés pour la communication entre les parties ainsi que pour la supervision du salarié ;
- la durée et la répartition des horaires de travail, à condition qu'ils ne dépassent pas les maximums légaux, et ;
- les autres dispositions à convenir entre les parties.

La loi prévoit aussi qu'en cas de recours au télétravail, l'employeur doit respecter des obligations particulières notamment :

- fournir, installer et assurer la maintenance des équipements nécessaires au télétravail tels que le matériel informatique, les chaises ergonomiques, les imprimantes, entre autres ;
- assumer les coûts découlant du télétravail, y compris, le cas échéant, le paiement des services de télécommunication et de la part proportionnelle de l'électricité ;
- tenir un registre des outils, équipements et indemnités fournis aux salariés dans le cadre du télétravail, conformément aux dispositions relatives à la sécurité et à la santé au travail établies par le ministère du Travail et de la Protection sociale ;
- mettre en œuvre des mécanismes qui préservent la sécurité des informations et des données utilisées par les salariés dans le cadre du télétravail ;
- respecter le droit à la déconnexion des salariés en télétravail ;
- mettre en place les mécanismes de formation et de conseil nécessaires pour garantir l'adaptation, l'apprentissage et l'utilisation adéquate des technologies de l'information par les salariés en télétravail.

Il est important de noter que l'employeur doit garantir aux télétravailleurs les mêmes droits, individuels et collectifs, garantis aux salariés qui effectuent leur travail en présentiel.

Enfin, la [loi du 8 juin 2023 sur le télétravail](#) apporte des précisions complémentaires sur cette modalité de travail.