

2020/2

REVUE DE DROIT COMPARÉ DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

REVUE SOUTENUE PAR L'INSTITUT DES SCIENCES HUMAINES ET SOCIALES DU CNRS

JURISPRUDENCE SOCIALE COMPARÉE

LA VIE PERSONNELLE DU SALARIÉ

COORDONNÉE PAR ALLISON FIORENTINO

AVEC LES CONTRIBUTIONS DE :

ALLISON FIORENTINO (INTRODUCTION), URWANA COIQUAUD (QUÉBEC), GABRIELLE GOLDING (AUSTRALIE), PETER UPSON (NOUVELLE-ZÉLANDE), GABRIELA MENDIZÁBAL BERMÚDEZ (MEXIQUE), MELDA SUR (TURQUIE), MARIE-CÉCILE ESCANDE-VARNIOL ET GERHARD BINKERT (ALLEMAGNE), ELENA SEREBRYKOVA ET ELENA SYCHENKO (FÉDÉRATION DE RUSSIE), MERCEDES LÓPEZ BALAGUER ET EMMA RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ (ESPAGNE), SÉBASTIEN RANC (FRANCE), MATTHEW W. FINKIN (ÉTATS-UNIS)

JURISPRUDENCE SOCIALE INTERNATIONALE

COMMENTAIRE

ANDREA ALLAMPRESE ET RAPHAEL DALMASSO - COMITÉ EUROPÉEN DES DROITS SOCIAUX - LA DÉCISION DU COMITÉ DE STRASBOURG SUR LA RÉCLAMATION N°158/2017 CGIL C/ ITALIE : LA TERRE TREMBLE !

ACTUALITÉS

ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL
ORGANISATION DES NATIONS UNIES
UNION EUROPÉENNE

CHRONIQUE BIBLIOGRAPHIQUE

SYLVAIN LAULOM

Tamás Gyulavári, Emanuele Menegatti (eds), *The Sources of Labour Law*, Wolters Kluwer, 2020, 404 p., Alphen aan den Rijn.

REVUE DE DROIT COMPARÉ DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

Membres du Conseil scientifique

N. Aliprantis (Grèce), G.-G. Balandi (Italie), U. Becker (Allemagne), U. Carabelli (Italie), J. Carby Hall (Royaume-Uni), A. Cissé Niang (Sénégal), L. Compa (États-Unis), W. Däubler (Allemagne), P. Davies (Royaume-Uni), M. Dispersyn (Belgique), S. Gamonal C. (Chili), Adrian O. Goldin (Argentine), Z. Góral (Pologne), M. Iwamura (Japon), J.-C. Javillier (France), P. Koncar (Slovénie), M. Nasr-Eddine Koriche (Algérie), A.-M. Laflamme (Canada), R. Le Roux (Afrique du Sud), A. Lyon-Caen (France), A. Monteiro Fernandes (Portugal), A. Montoya Melgar (Espagne), A. Neal (Royaume-Uni), R. Owens (Australie), C. Papadimitriou (Grèce), P.-G. Pougoué (Cameroun), M. Rodríguez-Piñero (Espagne), J.-M. Servais (Belgique), A. Supiot (France), M. Sur (Turquie), G. Trudeau (Canada), C. Vargha (Bureau International du Travail), M. Weiss (Allemagne), A. Zheng (Chine).

Directrice de la publication

Isabelle Daugereilh, COMPTRASEC (UMR CNRS 5114), Université de Bordeaux.

Rédactrice en Chef

Marie-Cécile Clément, COMPTRASEC (UMR CNRS 5114), Université de Bordeaux.

Secrétaire de rédaction

Marilyne Mondolfi, COMPTRASEC (UMR CNRS 5114), Université de Bordeaux.

Mise en page

Corinne Blazquez, Maison des Sciences de l'Homme d'Aquitaine (MSHA).

Membres du Comité éditorial

Pablo Arellano Ortiz (Organisation Internationale du Travail - Université Pontifica de Valparaiso PUCV - Chili), Philippe Auvergnon (CNRS - Université de Bordeaux - France), Eri Kasagi (CNRS - Université de Bordeaux - France), Risa L. Lieberwitz (Université de Cornell - États-Unis), Pascale Lorber (Université de Leicester - Royaume-Uni), Stefania Scarponi (Université de Trento - Italie), Yuki Sekine (Université de Kobé - Japon), Achim Seifert (Université Friedrich Schiller de Iéna - Allemagne) et Ousmane O. Sidibé (Mali).

Correspondants du réseau d'Actualités juridiques internationales

■ **AFRIQUES** : A. Govindjee et K. Malherbe (Afrique du Sud), C. Boukli-Hacène et Z. Yacoub (Algérie), B. Millefort Quenum (Bénin), P. Kiemde et H. Traoré (Burkina-Faso), P.-E. Kenfack (Cameroun), S. Yao Dje et D. Koffi Kouakou (Côte d'Ivoire), P. Kalay (République Démocratique du Congo - Congo Kinshasa), S. Ondze (République du Congo - Congo Brazzaville), I. Yankhoba Ndiaye et Massamba Gaye (Sénégal), N. Mzid et A. Mouelhi (Tunisie)

■ **AMÉRIQUES** : A. O. Goldin, D. Ledesma Iturbide et J. P. Mugnolo (Argentine), A. V. Moreira Gomes, S. Machado et J. Sarmiento Barra (Brésil), R.-C. Drouin, A.-M. Laflamme, L. Lamarche et G. Trudeau (Canada), P. Arellano Ortiz et S. Gamonal C. (Chili), C. Castellanos Avendano, A. N. Guerrero et V. Tobon Perilla (Colombie), R. L. Lieberwitz (États-Unis), P. Kurczyn Villalobos (Mexique), L. Gamarra Vilchez et M. K. Garcia Landaburu (Pérou), M. Ermiada Fernández et H. Barretto Ghione (Uruguay).

■ **ASIE-OCÉANIE** : D. Allen, S. McCrystal et T. Walsh (Australie), A. Zheng (Chine), J. Park (Corée du Sud), G. Davidov (Israël), S. Dake, M. Iwamura, E. Kasagi, H. Nagano, Y. Sekine et Y. Shibata (Japon), S. Taweejamsup (Thaïlande) et Tuán Kiêt Nguyễn (Vietnam).

■ **EUROPE** : A. Seifert (Allemagne), A. Csuk et G. Löschnigg (Autriche), A. Lamine et V. De Greef (Belgique), A. Filcheva et Y. Genova (Bulgarie), C. Jacqueson (Danemark), I. Vukorepa (Croatie), J. L. Gil y Gil (Espagne), E. Serebryakova et A. Alexandrova (Fédération de Russie), M. Badel, M. Gally, J.-P. Laborde, S. Ranc et M. Ribeyrol-Subrenat (France), C. Papadimitriou et A. Stergiou (Grèce), T. Gyulavári et K. Rúzs Molnár (Hongrie), M. O'Sullivan (Irlande), A. Mattei et S. Nadalet (Italie), B. Bubilaityte Martisiene et G. Tamašauskaitė (Lituanie), S. Burri et N. Gundt (Pays-Bas), M. Gajda, A. Musiała et M. Pliszkiwicz (Pologne), T. Coelho Moreira et A. Monteiro Fernandes (Portugal), M. Stefko et V. Štangová (République Tchèque), F. Rosioru (Roumanie), J. Carby-Hall et P. Lorber (Royaume-Uni), F. Bojić et L. Kovačević (Serbie), P. Koncar et B. Kresal (Slovénie), J. Julén Votinius (Suède) K. Pärli et A. Meier (Suisse), Kübra Doğan Yenisey et M. Sur (Turquie).

JURISPRUDENCE SOCIALE COMPARÉE

LA VIE PERSONNELLE DU SALARIÉ

COORDONNÉE PAR ALLISON FIORENTINO

- p. 6 ALLISON FIORENTINO**
Introduction - La vie privée du salarié dans la jurisprudence comparée
- p. 14 URWANA COIQUAUD**
Tatouages sur les corps et corps à l'ouvrage : état de la jurisprudence au Québec
- p. 24 GABRIELLE GOLDING**
L'utilisation des réseaux sociaux par les salariés en Australie
- p. 36 PETER UPSON**
La réglementation en matière de dépistage des drogues sur le lieu de travail en Nouvelle-Zélande
- p. 48 GABRIELA MENDIZÁBAL BERMÚDEZ**
La protection de la vie privée des travailleurs, un défi pour la législation mexicaine
- p. 56 MELDA SUR**
Vie personnelle et relation de travail dans la jurisprudence en Turquie
- p. 66 MARIE-CÉCILE ESCANDE-VARNIOL ET GERHARD BINKERT**
Le licenciement du salarié pour une activité personnelle à l'origine d'un préjudice ou d'une gêne pour l'entreprise
- p. 76 ELENA SEREBRYAKOVA ET ELENA SYCHENKO**
Les droits de l'employeur sur la vie privée du salarié : étude du droit russe
- p. 86 MERCEDES LÓPEZ BALAGUER ET EMMA RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ**
Le droit à un équilibre entre vie professionnelle et vie privée en Espagne
- p. 94 SÉBASTIEN RANC**
Le respect de la vie personnelle sur le temps et lieu de travail : l'inspection des dossiers informatiques du salarié
- p. 102 MATTHEW W. FINKIN**
Le contrôle de la vie privée par les employeurs: la topographie karstique du droit américain

JURISPRUDENCE SOCIALE INTERNATIONALE

COMMENTAIRE

- p. 114** **ANDREA ALLAMPRESE ET RAPHAEL DALMASSO**
Comité Européen des Droits Sociaux - La décision du Comité de Strasbourg sur la Réclamation n°158/2017 CGIL c/ Italie : la terre tremble !

ACTUALITÉS

- p. 124** **ALEXANDRE CHARBONNEAU** - OIT - L'avenir du travail en suspens
- p. 130** **ELENA SYCHENKO** - ONU - Les activités des organes des Nations Unies chargés des droits de l'homme en 2019
- p. 134** **HÉLÈNE PAYANCÉ** - UNION EUROPÉENNE - Complément de pension contributive espagnol et discrimination directe au détriment des pères - CJUE, 12 décembre 2019, Aff. n°C-450/18, WA c./Instituto Nacional de la Seguridad Social
- p. 138** **IOLANDA LUPU** - UNION EUROPÉENNE - Discrimination en raison du sexe et réduction rétroactive des droits acquis à la pension professionnelle - Arrêt de la CJUE du 7 octobre 2019, Aff. n°C-171/18

CHRONIQUE BIBLIOGRAPHIQUE

- p. 142** **SYLVAIN LAULOM**
TAMÁS GYULAVÁRI, EMANUELE MENEGATTI (eds), *The Sources of Labour Law*, Wolters Kluwer, 2020, 404 p., Alphen aan den Rijn.

LA PROTECTION DE LA VIE PRIVÉE DES TRAVAILLEURS, UN DÉFI POUR LA LÉGISLATION MEXICAINE



GABRIELLA MENDIZÁBAL BERMÚDEZ

Professeur-chercheur, Faculté de droit et de sciences sociales de l'Université Autonome de l'État du Morelos, Mexique

RÉSUMÉ

Ce chapitre traite des droits généraux des travailleurs et analyse les normes juridiques destinées à protéger la vie personnelle des salariés. Pour ce faire, il étudie les critères d'embauche, la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale, et l'impact du travail sur le temps libre du salarié. Enfin, des conclusions sont formulées sur la base des sources d'informations utilisées.

Mots-clés : *Travailleur, conciliation de la vie familiale et professionnelle, vie privée*

ABSTRACT

This chapter deals with the general rights that workers have in labor matters, as well as analyzing the legal norms that protect the personal life of the worker, seeing it in three aspects: criteria for their employment; reconciliation of work-family life; and the impact of work on the worker's free time. Finally, the respective conclusions and research sources are established.

Key words: *Worker, Reconciliation of Family and Work Life, Private Life*

Le Mexique figure comme l'un des pays pionniers en matière de droit du travail et de protection sociale des salariés. Dès 1917, l'article 123 de la Constitution prévoyait une protection spécifique des droits des travailleurs : durée de la journée de travail, repos dominical, prime d'ancienneté, vacances, etc. Cependant, les limites de cette législation sont apparues au fil du temps face aux nouveaux défis auxquels les travailleurs ont été confrontés, notamment s'agissant de la place du travail dans la vie personnelle des salariés, et de l'impact de la vie professionnelle sur la vie privée - largement accentué, bien sûr, par l'usage des technologies.

Le cadre normatif mexicain en matière de réglementation du travail personnel et subordonné s'articule, pour l'essentiel, autour de deux normes juridiques : la Constitution politique des États-Unis du Mexique, à travers son célèbre article 123 qui garantit la jouissance des principaux droits et obligations des travailleurs dans les secteurs privé et public, et la Loi fédérale du travail, qui aborde en détails toutes les questions objectives et subjectives liées au travail.

Parmi elles, figurent notamment :

- la durée maximale de la journée de travail fixée à huit heures ;
- le salaire minimum ;
- l'égalité des salaires ;
- le droit à la participation aux bénéfices ;
- les heures supplémentaires ;
- le droit à la création de syndicats, le droit de grève ;
- le droit à la sécurité sociale ;
- le droit à un jour de repos tous les six jours ouvrables¹.

Cependant, il existe actuellement un vide juridique qui pose la question de l'influence de la sphère professionnelle sur la vie personnelle du salarié dont les activités personnelles seraient incompatibles avec le travail. Cet écueil est principalement dû à l'évolution du contexte social, ainsi qu'aux technologies en tant que telles, et en particulier à la numérisation. Il est ainsi nécessaire d'analyser le cadre juridique mexicain en ce qui concerne la protection de la vie personnelle du travailleur dans l'exercice de ses fonctions professionnelles, afin d'évaluer la compatibilité de ces deux aspects essentiels de la vie de la personne.

Cette analyse repose sur trois axes fondamentaux qui visent à démontrer l'influence et l'existence possible d'une incompatibilité juridique entre vie professionnelle et vie personnelle, faute de législation appropriée. Néanmoins, il convient de mentionner que la plus haute instance du pouvoir judiciaire fédéral au Mexique, la Cour suprême de justice de la Nation, s'est prononcée dans certains cas, par le biais de sa jurisprudence et de plusieurs décisions, en faveur de la protection d'aspects importants de la vie personnelle du travailleur.

1 Constitution politique des États-Unis du Mexique, article 123.

Cet article propose une analyse des normes juridiques qui protègent la vie personnelle des salariés, en particulier les critères d'embauche **(I)**, la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale **(II)**, et l'impact du travail sur le temps libre du travailleur **(III)**.

I - CRITÈRES DE SÉLECTION DES TRAVAILLEURS

L'article premier de la Constitution mexicaine interdit toute discrimination fondée, entre autres, sur le sexe, l'âge, le handicap et la religion. De même, la loi fédérale du travail dispose que le travail décent est un travail effectué sans aucune forme de discrimination, conformément aux dispositions de la Constitution elle-même. Ainsi, pour pouvoir être embauché, conserver son emploi ou bénéficier d'une promotion, les employeurs doivent respecter les normes susmentionnées. Nonobstant ce qui précède, il existe certaines exceptions au titre desquelles la vie personnelle du travailleur souhaitant être embauché - ou conserver son emploi - peut influencer la décision de l'employeur à son égard. Parmi ces exceptions, on peut citer les tatouages **(A)**, la grossesse **(B)** ou encore le VIH **(C)**.

A - LES TATOUAGES OFFENSANTS, INCOMPATIBLES AVEC LE TRAVAIL

Les travailleurs portant des tatouages ne peuvent faire l'objet d'une discrimination au travail. La Cour considère en effet, qu'en principe, le port de tatouages est un droit correspondant à l'exercice du libre développement de la personnalité et de la liberté d'expression. Les travailleurs tatoués souhaitant être embauchés - ou conserver leur emploi - ne sauraient donc faire l'objet d'une discrimination. Il en va de même concernant les procédures de licenciement². Ainsi, le cadre légal garantit la protection du libre développement de la personnalité d'un travailleur tatoué.

Pendant, des exceptions existent. La Cour suprême de justice de la Nation, par le biais du recours d'*amparo* direct 465/2018, a considéré que le port et l'exhibition de tatouages dans l'enceinte de l'entreprise devraient être autorisés par la loi, et ne pas constituer un motif de discrimination au travail. En revanche, si le tatouage est une croix gammée, synonyme de haine raciste (antisémite), et affiché dans l'enceinte de l'entreprise, devant des salariés ou des dirigeants de confession juive, la protection constitutionnelle ne saurait être invoquée, car il est porté atteinte à la dignité, à l'égalité, à la sécurité et à la liberté d'expression des victimes, qui n'ont aucune obligation légale de tolérer cette situation³. Par conséquent, le fait de porter durant les heures de travail un tatouage incitant à la haine, sans le dissimuler de manière à ne pas porter atteinte aux droits d'autrui tels que la dignité humaine, la liberté et la sécurité, constitue un motif de licenciement valable et non discriminatoire.

B - DISCRIMINATION AU TRAVAIL EN RAISON DE LA GROSSESSE

Au Mexique, la discrimination dans l'entreprise en raison de la grossesse est récurrente à l'égard des femmes qui souhaitent entrer dans la vie active, conserver leur emploi ou bénéficier d'une promotion. Si l'article 1 de la Constitution mexicaine interdit toute

2 Thèse 1a. CXX/2019 (10a.), Séminaire Judiciaire de la Fédération et sa Gazette, Dixième époque, Livre 73, décembre 2019, p. 331.

3 Amparo Directo en Revisión 4865/2018, Ponente Norma Lucía Piña Hernández, Session 30 d'octobre 2019.

discrimination fondée sur le sexe, il existe encore des cas de licenciement sans motif valable de femmes se trouvant dans cette période de vulnérabilité.

La Cour suprême de justice de la Nation a formulé des critères jurisprudentiels afin de protéger les travailleuses enceintes. L'un d'entre eux est issu d'une décision de janvier 2020, qui énonce que lorsqu'une travailleuse de confiance, enceinte, est licenciée sans motif valable au vu de la réglementation en vigueur, il doit être présumé que le licenciement avait pour motif son état de grossesse, sauf preuve contraire⁴. Dans le même esprit, la Cour suprême du Mexique estime qu'une travailleuse enceinte doit bénéficier d'un jugement qui intègre la perspective du genre, si pour son licenciement l'employeur invoque trois absences non justifiées sur une période de trente jours. Les juges doivent alors se prononcer en intégrant la perspective du genre. Autrement dit, la cause des absences doit faire l'objet d'une analyse approfondie, étant entendu que les absences dues à une grossesse n'ont pas à être justifiées par un certificat médical. Seuls l'état de santé et les circonstances de la grossesse sont pris en compte dans le cadre d'une étude spécifique « à caractère raisonnable », afin d'analyser la situation en veillant au respect des droits fondamentaux de la mère et du fœtus⁵. Ainsi, ces critères jurisprudentiels ont pour objectif de protéger les femmes dans le domaine du travail et d'améliorer l'équilibre entre leur vie professionnelle et familiale, puisque pour des raisons naturelles, les femmes ont tendance à être plus vulnérables au travail que leurs homologues masculins.

C - DISCRIMINATION LIÉE AU VIH

Selon la jurisprudence de la Cour suprême de justice de la Nation, l'article 226, alinéa 45, de la loi de l'Institut de Sécurité Sociale des Forces Armées Mexicaines (ISSFAM) qui autorise la réforme des militaires pour inaptitude en raison de leur séropositivité, constitue une violation de l'article premier de la Constitution fédérale mexicaine.

En effet, d'après la jurisprudence établie, le législateur, en cherchant à protéger le rôle des Forces Armées, de ses membres et des tiers, a implicitement été discriminatoire vis-à-vis des individus licenciés en raison de cette maladie. Ce cadre légal est donc tout à fait inconstitutionnel, car discriminatoire dans la mesure où le fait d'être atteint du VIH est une raison suffisante pour permettre le licenciement des militaires⁶.

L'article 226 de la loi ISSFAM a fait l'objet de plusieurs réformes. Cependant, et malgré le fait que la Cour suprême de justice de la Nation se soit prononcée sur la question, les dispositions de l'alinéa visé n'ont jamais été modifiées.

II - CONCILIATION VIE PROFESSIONNELLE ET VIE FAMILIALE

La conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale constitue l'une des questions les plus mal encadrées par la législation mexicaine, car il n'existe aucune réglementation

4 Thèse I.160.T.52 L (10a.), Séminaire Judiciaire de la Fédération et sa Gazette, Dixième époque, janvier 2020.

5 Thèse : XVII.10.C.T.74 L (10a.), Séminaire Judiciaire de la Fédération et sa Gazette, Livre 70, septembre 2019, p.1909.

6 Thèse : P./J.131/2007 (9a.), Séminaire Judiciaire de la Fédération et sa Gazette, Tome XXVI, décembre 2007, septembre 2019, p.12.

sur le sujet. L'absence d'une législation veillant à une répartition des tâches domestiques et intégrant la perspective du genre, constitue de ce fait une violation des droits des femmes comme des hommes.

La Constitution énonce pourtant, que « les femmes et les hommes sont égaux devant la loi. La loi protège l'organisation et le développement de la famille ». Autrement dit, il existe un principe que la législation doit respecter, celui de l'intérêt supérieur de la famille. Cependant, l'absence d'harmonie législative entre les droits et obligations familiales et professionnelles, affaiblit la suprématie de ce principe. Il est donc nécessaire d'analyser certaines décisions visant à permettre la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale par exemple eu égard au des parents d'avoir un service de garde pour les enfants **(A)** ou d'avoir droit à un congé parental **(B)**.

A - DROIT DES PARENTS DE BÉNÉFICIER DE SERVICES DE GARDERIE POUR ENFANTS

La fourniture de service de garde d'enfants est née du besoin des femmes de s'intégrer sur le marché du travail, que ce soit pour évoluer professionnellement, par nécessité ou pour les deux. Toutefois, ce besoin s'exprime désormais de la part de tous les parents qui travaillent, les pères étant concernés au même titre que les mères. Il existe dans le domaine professionnel une ségrégation des hommes, qui ne bénéficient ni du même traitement, ni des mêmes avantages que les mères actives ; leurs enfants font également l'objet de davantage de discriminations par rapport à ceux des mères qui travaillent (comme vu ci-après).

L'article 201 de la loi sur la sécurité sociale (LSS) dispose : « Afin de pallier le risque de ne pas pouvoir s'occuper des enfants en bas âge pendant la journée de travail, les services de garderie accordent les prestations énoncées au présent chapitre aux enfants des femmes actives et à ceux des travailleurs veufs ou divorcés, ou à qui la garde des enfants a été légalement confiée »⁷. Cette loi est donc discriminatoire, puisqu'elle accorde le droit de bénéficier des services de garderie aux enfants des femmes qui travaillent sans autre condition que celle d'être mères actives alors que, pour en bénéficier, les hommes doivent être veufs ou disposer de la garde légale de l'enfant.

Cela signifie que, même s'ils sont affiliés à l'Institut mexicain de sécurité sociale (IMSS), les pères sont contraints d'inscrire leurs enfants dans des établissements privés, ce qui constitue une violation du droit de l'enfant de bénéficier des services de garderie contribuant à son développement et à son épanouissement, tel qu'énoncé dans la Convention relative aux droits de l'enfant⁸.

À ce titre, il convient de noter que la Cour suprême de justice de la Nation s'est prononcée sur la question des garderies de l'IMSS : « En imposant des exigences différentes aux femmes et aux hommes affiliés à ce service, le droit à l'égalité est violé »⁹. Cette résolution dénonce clairement le fait que la législation ne permet pas aux hommes qui travaillent de bénéficier des services de garderies, et constitue une violation du principe

7 Loi de la sécurité sociale, article 201.

8 Convention relative aux droits de l'enfant, art. 18, § 3.

9 Thèse 2a. CXXXIII/2016(10^a.), Séminaire Judiciaire de la Fédération et sa Gazette, Dixième Époque, Deuxième Salle, Livre 37, décembre 2016, Tome I, p. 909.

de non-discrimination, du droit à l'égalité entre les hommes et les femmes, du droit à la sécurité sociale et de l'intérêt supérieur de l'enfant ».

B - CONGÉ PARENTAL

Au cours du deuxième trimestre 2019, un décret a été publié au Journal officiel de la Fédération afin de permettre aux pères et aux mères qui travaillent de bénéficier d'un congé pour s'occuper de leurs enfants de moins de seize ans atteints d'un cancer, quel qu'il soit, notamment lorsque ceux-ci ont besoin de repos ou sont hospitalisés durant les périodes critiques du traitement¹⁰.

Ainsi, les parents concernés bénéficient d'un congé pour pouvoir prendre soin de leur enfant en cas d'hospitalisation durant le traitement médical ; la durée maximale du congé est de 28 jours et celui-ci peut être accordé autant de fois que nécessaire, sans dépasser 364 jours sur une période maximale de trois ans¹¹. Il garantit au parent qui travaille de pouvoir s'occuper de son enfant mineur atteint de cette maladie, sans que cela ait des conséquences sur son emploi. Malheureusement, pour l'instant, ces congés concernent uniquement les enfants atteints de cancer. Il faut espérer qu'à l'avenir, d'autres types de maladies nécessitant tout autant la présence des parents aux côtés de leur enfant, comme la sclérose en plaques, seront prises en compte.

III - TEMPS LIBRE - ENTREPRISE ET INTIMITÉ AU TRAVAIL

La Constitution politique des États-Unis du Mexique n'énonce pas explicitement le droit à l'intimité de la vie privée, mais elle reconnaît certains droits qui lui sont associés et qui le garantissent partiellement. Parmi eux, l'article 16 protège trois aspects de la vie privée : il prévoit que nul ne saurait être dérangé par toute autorité compétente sans un avis écrit préalable, et protège l'inviolabilité des communications comme celle des correspondances. Il s'agit de garantir le principe de légalité qui pose une limite aux autorités en les obligeant à respecter la vie privée des personnes.

Pendant, les outils technologiques qui nécessitent l'usage d'Internet, comme la vidéosurveillance (**A**), le courrier électronique (**B**), les applications de messagerie de type *WhatsApp* ou les appels vidéo, ne sont pas pris en compte, ni leur impact sur l'environnement de travail.

A - LA VIDÉOSURVEILLANCE AU TRAVAIL

La surveillance des travailleurs au Mexique est une pratique récurrente des entreprises ou des employeurs. En 2013, l'ancien Institut fédéral d'accès à l'information publique (aujourd'hui « Institut national pour la transparence, l'accès à l'information et la protection des données personnelles ») a publié un document énonçant diverses recommandations visant à ce que les entreprises ayant recours à la vidéosurveillance - ou à tout autre système

¹⁰ Journal Officiel de la Fédération, Décret ajoutant diverses dispositions à la loi sur la sécurité sociale, à la loi de l'Institut de la sécurité sociale et des services aux travailleurs de l'État, et à la loi fédérale du travail, Mexique, 2019 : https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5561817&fecha=04/06/2019

¹¹ Loi de la sécurité sociale, art. 140.

du même genre - garantissent la protection des données personnelles de leurs salariés, en précisant l'existence de ces mécanismes et en publiant un bref avis de confidentialité pour la vidéosurveillance¹².

Il s'agit de protéger les travailleurs, car ce type de pratiques constitue une violation et une atteinte à leur vie privée dès lors qu'ils permettent de connaître le comportement et la conduite des salariés sur leur lieu de travail. En ce sens, il est évident que ces recommandations protègent l'intégrité des salariés et leur droit à la vie privée. Néanmoins, en l'absence de cadre légal, cela ne suffit pas. La question de la protection du droit à la vie privée des travailleurs sur le lieu de travail reste donc ouverte.

B - ATTEINTE À LA VIE PRIVÉE DES TRAVAILLEURS PAR LE BIAIS DU COURRIER ÉLECTRONIQUE

L'article 135, section IX de la loi fédérale du travail interdit aux salariés d'utiliser les outils et les équipements fournis par l'employeur à des fins autres que celles auxquelles ils sont destinés.

Les employeurs fournissent à leurs salariés, à des fins opérationnelles, des outils tels que des ordinateurs et des comptes de messagerie électronique pour leur permettre de mener à bien leurs activités au sein de l'entreprise. Cependant, les courriers électroniques ne se limitent pas aux activités professionnelles et sont couramment utilisés dans le cadre de correspondances privées par le travailleur lui-même.

Dans ce contexte, il convient de noter que le droit à la vie privée constitue l'un des droits de l'homme reconnus dans la Constitution politique mexicaine¹³ et dans la Déclaration universelle des droits de l'homme¹⁴, qui le considèrent toutes deux comme un droit inviolable. De même, la Cour suprême de justice de la Nation a énoncé que personne n'était légitime à intercepter le courrier électronique d'un tiers, y compris en utilisant pour ce faire un ordinateur qui ne lui appartient pas¹⁵. Par conséquent, le fait que l'employeur ait accès aux comptes de messagerie électronique de ses salariés (en particulier les comptes professionnels) lui donne le droit de les consulter. La réglementation mexicaine sur cette question est floue et source de confusion ; il est donc nécessaire de mettre en place une législation simple et appropriée à ce type de situation, afin de garantir la protection du droit à la vie privée du travailleur.

En conclusion, le défi que représente pour la législation mexicaine la mise en place de politiques et d'avantages visant la protection intégrale du travailleur en tant qu'être humain, se heurte à un problème de nature économique et se traduit donc par l'absence d'accords visant à créer de nouvelles réglementations ou à réformer plus globalement les réglementations existantes.

12 Voir « La surveillance des employés, une atteinte à la vie privée ? », *Forbes México*, Mexique, 2013 : <https://www.forbes.com.mx/el-monitoreo-de-empleados-una-invasion-a-la-privacidad/>

13 Constitution politique des États-Unis du Mexique, article 16.

14 Déclaration universelle des droits de l'homme, article 12.

15 Thèse 1a. CLX/2011(9^a), Séminaire Judiciaire de la Fédération et sa Gazette, Neuvième époque, Première salle, Livre 37, Août 2011, Tome XXXIV, p. 217.

Face à cette réalité, la Cour a contribué à établir différents critères pour protéger la vie privée des salariés au travail. Toutefois, cette protection ne vaut que pour les cas d'espèce soumis ; c'est pourquoi, les réformes juridiques sont indispensables.

L'un des plus grands défis pour le Mexique sera d'intégrer dans sa législation les deux principes suivants :

- Le principe d'une stabilité renforcée de l'emploi : ce droit garantit de pouvoir accéder à un emploi - ou de le conserver - aux personnes fragilisées d'une manière ou d'une autre en raison de difficultés personnelles, par exemple la maladie d'une personne économiquement dépendante ou à charge, ou la naissance d'un enfant. Si cet événement ne devrait pas être considéré comme une situation de vulnérabilité en soi, il expose malheureusement au risque de licenciement. Le principe d'une stabilité renforcée de l'emploi consiste à garantir que tout travailleur puisse conserver son travail et bénéficier des avantages salariaux et sociaux correspondants, même contre la volonté de l'employeur, en l'absence de motif pertinent justifiant le licenciement¹⁶.

- Le principe de l'intérêt supérieur de la famille : considérée comme une institution, la famille joue un rôle important à différents niveaux de la société; par exemple, dans les domaines économique, social, culturel, juridique, politique et civil. Pour préserver son équilibre, il est donc nécessaire de la protéger. En tant que pièce maîtresse de l'organisation de l'État, c'est aussi la famille qui répond aux besoins fondamentaux de ses membres en préparant leur participation à la vie sociale. Une législation permettant de concilier de façon adéquate la vie professionnelle et la vie familiale est urgente si l'on veut atteindre cet objectif.

C'est pourquoi, il est essentiel de protéger la vie personnelle et intime du salarié au travail, via une protection garantie par le cadre juridique national, et non par des critères jurisprudentiels ou des décisions telles que celles analysées ci-dessus.

16 « Stabilité renforcée de l'emploi », *Gerencie*, Mexique, 2019 : <https://www.gerencie.com/estabilidad-laboral-reforzada.html>

TARIFS 2020

REVUE DE DROIT COMPARÉ
DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

(PAPIER) ISSN 2117-4350
(E-JOURNAL) ISSN 2262-9815

PAR AN

3 NUMÉROS PAPIERS (FRANÇAIS)
1 NUMÉRO ÉLECTRONIQUE (ANGLAIS)

COMPTRASEC
UMR 5114

Mme Marie-Cécile Clément
UNIVERSITÉ DE BORDEAUX
Avenue Léon Duguit - 33608 PESSAC cedex FRANCE
Tél. 33(0)5 56 84 54 74
Fax 33(0)5 56 84 85 12
Email : revue.comptrasec@u-bordeaux.fr

Nom/Name/Nombre

Adresse/Address/Direcció

Code postal/Zip Code/Codigo postal Ville/City/Ciudad

Pays/Country/Pais

① / @

		Prix/Price/Precio
Abonnement Annuel Annual Subscription Suscripción anual	Revue papier / Print Journal / Revista Impresa (3 n° en français / 3 issues in French / 3 números en francés)	105 €
	Revue électronique / E-journal/ Revista Electrónica (1 n° en anglais/1 issue in English, 1 número en inglés)	70 €
	Pack Revues papier et électronique / Printed copies & E-journal / Revistas impresa y electrónica (3 n° en Français & 1 n° en Anglais/ 3 issues in French & 1 in English/ 3 números en francés & 1 en inglés)	145 €
Prix à l'unité Unit Price Precio unitario	Revue Papier / Print Journal/ Revista Impresa	40 €
	Revue électronique /E-Journal/Revista Electrónica	70 €
	Article / Journal article/Artículo	6 €
<i>Frais de port compris / Postal charges included / Gastos de envío incluidos</i>		
TVA VAT IVA	Livraison / Delivery/Entrega : 2,10% France / 1,05% DOM & Corse / 0% UE & hors UE	TOTAL

MODE DE RÈGLEMENT/MODE DE PAYMENT/FORMA DE PAGO

PAIEMENT EN LIGNE / ONLINE PAYMENT / PAGO EN LINEA
(Carte de crédit - Credit card - Tarjeta de credito)

CHÈQUE / CHEK
À libeller à l'ordre de / Make out to / A la orden de
Monsieur l'agent comptable de l'Université de Bordeaux

NB : Le paiement en ligne est à privilégier

Online payment is preferred / El pago en linea se prefiere

Date Signature

Préciser ici les numéros de la Revue qui vous intéressent ou l'année à partir de laquelle vous souhaitez souscrire un abonnement / Please mention here the issues you are interested in / Por favor, especifique aqui los numeros de la revista que desea

**Pour souscrire
un abonnement permanent**
(renouvellement annuel automatique)
cocher la case ci-dessous



ABONNEMENT PERMANENT
PERMANENT SUBSCRIPTION
SUSCRIPCIÓN PERMANENTE



REVUE

2020/2

DE DROIT COMPARÉ
DU TRAVAIL
ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

La Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale est publiée par le COMPTRASEC, UMR 5114 CNRS de l'Université de Bordeaux depuis 1981. Elle est diffusée trois fois par an dans le but de contribuer au développement des analyses et des échanges sur le droit du travail et de la sécurité sociale à travers le monde. La Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale est membre de l'International Association of Labour Law Journals (IALLJ), réseau international d'échange d'idées et de publications en droit du travail et de la sécurité sociale.

Pour toute correspondance ou proposition de contribution écrire à :

Marie-Cécile CLÉMENT

COMPTRASEC - UMR CNRS 5114 - Université de Bordeaux
16, avenue Léon Duguit - CS 50057 - 33608 PESSAC cedex FRANCE

E-mail : marie-cecile.clement@u-bordeaux.fr

Téléphone : 33 (0)5 56 84 54 74 - Télécopie : 33 (0)5 56 84 85 12

<http://comptrasec.u-bordeaux.fr>

Les opinions émises dans les articles n'engagent que leurs auteurs. Lorsqu'une traduction est effectuée en langue française, elle l'est sous la responsabilité du rédacteur en chef et des membres du Comité éditorial.

Tout manuscrit est soumis, sans indication du nom de l'auteur, à deux lecteurs pour évaluation et avis avant publication.

NUMÉRO PRÉCÉDENT

2020/1

ÉTUDES

LA « RE-RÉGULATION » DE LA PROTECTION CONTRE LE LICENCIEMENT AU PÉROU PAR LE TRIBUNAL CONSTITUTIONNEL
F. VILLANUEVA

LA PROTECTION DU DROIT SYNDICAL EN TURQUIE - LE DROIT ET LES RÉALITÉS
M. SUR

LA LOI QUÉBÉCOISE SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE MESURÉE À L'AULNE DES THÉORIES FÉMINISTES
C. SÉNÉCHAL

SITUATION ACTUELLE ET PERSPECTIVES DES SYSTÈMES D'AUTORÉGULATION DES ENTREPRISES EN AMÉRIQUE LATINE
D. M. LEDESMA ITURBIDE

LE « REDDITO DI CITTADINANZA » ITALIEN EN RECHERCHE D'IDENTITÉ : UN REGARD COMPARÉ PAR : APPROCHE EUROPÉENNE ET COMPARATIVE
E. A. GRASSO

LES FORMES D'ACTION COLLECTIVE DES TRAVAILLEURS AU BURKINA FASO : ÉLÉMENTS DE RÉFLEXION À PARTIR DE L'AVIS N°05-2017/2018 DU CONSEIL D'ÉTAT DU 11 AVRIL 2018
H. TRAORÉ

LA PROCÉDURE DE CONTRÔLE URSSAF : UN SYSTÈME À PARFAIRE
F. TAQUET

LE CADRE CONCEPTUEL DE LA LÉGISLATION SUR LES RETRAITES DURANT LA PREMIÈRE MOITIÉ DU XX^e SIÈCLE
A. ALEKSANDROVA

LA PROTECTION DES DONNÉES PERSONNELLES DANS LE DOMAINE DES RELATIONS DE TRAVAIL EN ESPAGNE
J. CRUZ VILLALÓN

LE RÉGIME DES RETRAITES EN ITALIE : LA RÉFORME PERMANENTE
S. G. NADALET

ACTUALITÉS JURIDIQUES INTERNATIONALES

Afriques : Algérie - Amériques : Argentine / Brésil / États-Unis / Mexique - Asie-Océanie : Chine / Japon - Europe : Bulgarie / Espagne / Fédération de Russie / France / Grèce / Irlande / Pays-Bas / Pologne / Portugal / République de Serbie / Royaume-Uni / Suisse

À PARAÎTRE

2020/3

DOSSIER THÉMATIQUE

THÈME : LA DIRECTIVE 2019/1158 DU 20 JUILLET 2019 CONCERNANT L'ÉQUILIBRE ENTRE VIE PERSONNELLE ET VIE PRIVÉE DES PARENTS ET DES AIDANTS
COORDINATION PAR PASCALE LORBER ET GUILLAUME SANTORO

ACTUALITÉS JURIDIQUES INTERNATIONALES

REVUE

DE DROIT COMPARÉ

DU TRAVAIL

ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

REVUE DE DROIT COMPARÉ DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

4 numéros par an
~3 éditions papier (en français)
~1 édition électronique (en anglais)

2020/1

Études
Actualités Juridiques Internationales

2020/2

Jurisprudence Sociale Comparée
Jurisprudence Sociale Internationale
Chronique bibliographique

2020/3

Dossier thématique
Actualités Juridiques Internationales

2020/4

Studies
Thematic Chapter
Comparative Labour Case Law
International Legal News
Comparative Labour Law Literature

Pour plus d'informations

<http://comptrasec.u-bordeaux.fr/revue-de-droit-compare-du-travail-et-de-la-securite-sociale>

Contact

revue.comptrasec@u-bordeaux.fr

COMPTRASEC

Centre de droit comparé du travail
et de la sécurité sociale

université
de BORDEAUX



40 euros
ISSN 2117-4350