MEXIQUE

PATRICIA KURCZYN-VILLALOBOS
Institut de Recherches Juridiques-Université Nationale Autonome du Mexique

Depuis 1993 et la signature par le Mexique de l'Accord de libre-échange nord-américain (ALENA), la nécessaire réforme de la *Ley Federal del Trabajo* (Loi fédérale sur le travail) de 1970 (*LFT*) était fréquemment évoquée. Pour autant, une telle réforme n'avait jamais aboutie, malgré plus de 300 propositions présentées tant par les employés que par les employeurs ; ces derniers étant les principaux promoteurs d'un changement du régime des relations de travail.

Finalement, le 30 novembre 2012 un décret réformant différentes dispositions de la *LFT* a été publié au *Journal officiel de la Fédération*. Concernant les relations individuelles, ce décret apporte des modifications importantes mais la réforme n'a pas été intégrale et n'a pas donné satisfaction aux secteurs productifs ; certaines modifications n'ont fait que régulariser des usages existants, tels que le paiement du salaire au moyen d'un dépôt en banque ou le transfert des périodes de congés de maternité précédant l'accouchement aux périodes se situant après celui-ci, par exemple. On également été approuvé de nouvelles formes d'embauche individuelle, avec des contrats prévoyant des périodes d'essai et de formation initiale qui sont équivalents aux contrats d'apprentissage ; lesquels ont été autant combattus que critiqués.

Dans la réforme des principes généraux de la loi, il convient de souligner l'intégration du concept de travail décent, établi comme synonyme de travail digne, déjà reconnu par la Constitution mexicaine. Le travail décent est caractérisé par différents éléments : l'absence de discrimination pour quelque motif que ce soit, avec une référence particulière au genre et à l'état civil ; l'accès à la sécurité sociale et à des mesures d'hygiène et de sécurité sur le lieu de travail ; le droit à la formation et à un salaire rémunérateur ; ainsi que l'exercice des droits d'association, de négociation collective et de grève.

Une nouveauté est le rajout du terme « *igualdad sustantiva* » (que l'on pourrait traduire par le concept d'« égalité réelle ») qui précise l'égalité des femmes et des hommes employés face à l'employeur afin de renforcer la reconnaissance, la jouissance ou l'exercice des droits humains des femmes, ainsi que de leurs droits fondamentaux au travail sans tenir compte de différences biologiques, sociales et culturelles entre les deux sexes. À cela s'ajoute l'interdiction pour l'employeur d'exiger la présentation de certificats médicaux attestant l'absence de grossesse, tant pour l'accès à l'emploi que pour la poursuite de l'emploi des femmes ou pour leur avancement. Un autre élément très important est la nouvelle interdiction de licencier une employée ou de faire pression sur elle, que ce soit directement ou indirectement, pour qu'elle démissionne en raison de sa grossesse, de son changement d'état civil ou du fait qu'elle a la responsabilité d'enfants mineurs.

D'autre part, on a introduit les concepts de « *hostigamiento* » (harcèlement) et de « *acoso sexual* » (harcèlement sexuel)[1]. Si leurs définitions ne sont pas des plus heureuses et que leur réglementation reste incomplète, la simple interdiction de tels actes et leur sanction constituent un progrès pour la lutte contre ces formes de violence sur le lieu de travail.

Quant à la maternité, les congés pour les mères restent fixés à 12 semaines avec maintien de tous leurs droits, mais il existe désormais la possibilité de transférer jusqu'à 4 des 6 semaines de la période précédant l'accouchement à la période après celui-ci, toujours avec le consentement médical et l'avis de l'employeur. Dans le cas où l'enfant naîtrait avec un handicap quelconque ou nécessiterait une attention médicale en hospitalisation, les congés peuvent être prolongés jusqu'à 8 semaines. Une autre réforme importante est le congé pour adoption, même s'il est limité à 6 semaines après l'arrivée de l'enfant. On approuve également l'introduction d'un congé paternité de 5 jours ouvrés avec maintien du salaire pour la naissance de ses enfants ou pour une adoption. Quant aux périodes de repos pendant la journée de travail pour allaiter, d'une demi-heure chacune, les mères peuvent désormais les remplacer par une heure de réduction de la journée de travail. En cas de déclaration par les autorités compétentes d'une urgence sanitaire, les femmes enceintes ou allaitantes doivent être mises au repos sans préjudice à leurs droits du travail et elles perçoivent en indemnisation le salaire minimum en vigueur pour chaque jour du plan d'urgence, tant que celui-ci n'excède pas trente jours.

Les sanctions applicables aux violations des droits du travail des femmes sont des amendes équivalentes allant de 50 à 2 500 fois le salaire minimum général ; ce qui peut représenter un montant considérable.

Les réformes en matière de genre constituent un outil de plus pour l'égalité des sexes et il faut espérer que d'autres mesures suivront pour créer et étendre des services institutionnels qui s'occupent des enfants mineurs ou handicapés et pour instituer des actions affirmatives qui facilitent la coordination des responsabilités familiales et professionnelles. Jusqu'à ce jour, il existe uniquement un critère de préférence pour embaucher une personne – sans distinction de sexe – lorsque, dans des conditions d'égalité, cette personne a une famille à sa charge et ne dispose pas d'autres revenus ; il existait une préférence auparavant pour les employés syndiqués par rapport à ceux qui ne l'étaient pas, et pour ceux qui avaient servi le même employeur précédemment.

1 Bien qu'il s'agisse de concepts ayant des significations distinctes, le législateur mexicain les a malencontreusement mélangé ; ce qui, dans la pratique judiciaire, obstrue leur interprétation.