



Tendances, réformes et obligations du travail à prendre en compte en 2026

1. Réduction progressive du temps de travail (2026–2030) de 48 à 40 heures

La proposition vise à réformer l'article 123 de la Constitution, ainsi que divers articles de la Loi fédérale du travail, afin d'établir une durée maximale de travail de 40 heures hebdomadaires, avec un jour de repos pour six jours travaillés, tout en maintenant intégralement les salaires et les prestations.

Il est proposé un calendrier progressif d'ajustement des heures hebdomadaires de la durée de travail, se présentant de la manière suivante :

Entrée en vigueur : 1er mai 2026

Année	Durée de travail	Année	Durée de travail
2026	48 heures	2029	42 heures
2027	46 heures	2030	40 heures
2028	44 heures		

Définition de « durée de travail » comme le temps consacré à l'exécution d'activités subordonnées

Durée de travail :

- La classification est maintenue : diurne, mixte et nocturne
- Il doit exister 1 jour de repos obligatoire hebdomadaire
 - Maximum hebdomadaire : 16 heures

En suivant le calendrier progressif suivant :

Années	Extras
2026	9 heures
2027	9 heures
2028	10 heures
2029	11 heures
2030	12 heures

12 heures payées à 100 %
4 heures supplémentaires payées à 200 %

- Limite quotidienne : 12 heures (ordinaires + extraordinaires)
- Maximum par jour : 4 heures supplémentaires jusqu'à 4 jours
- Mise en œuvre d'un enregistrement électronique du temps de travail (entrée et sortie).
- Réglementation complémentaire en attente par la STPS.
- Il est suggéré une cartographie des postes et des horaires réels de travail, des tests de fonctionnement des opérations et d'efficacité, l'identification des charges de travail et l'investissement dans des outils technologiques et la formation.



2. Droit à la déconnexion digitale

Le droit des personnes travailleuses à ne pas répondre aux communications professionnelles en dehors de leur durée de travail est reconnu. Cette réforme s'appliquerait lorsque le travailleur se trouve :

- En dehors de la durée de travail
- Les jours non travaillés
- En vacances, permissions ou congés

Obligations de l'employeur :

- Respecter le droit à la déconnexion
- Émettre une politique interne obligatoire

La déconnexion doit :

- Être compatible avec la nature du travail
- Être convenue entre l'employeur et les travailleurs ou leurs représentants

Obligations de l'employeur :

- Respecter le droit à la déconnexion
- Émettre une politique interne obligatoire

La déconnexion doit :

- Être compatible avec la nature du travail
- Être convenue entre l'employeur et les travailleurs ou leurs représentants

Entrée en vigueur :

- Le lendemain de sa publication au DOF.

3. Inclusion des personnes en situation de handicap

Des quotas minimums de recrutement et des obligations en matière d'inclusion, d'accessibilité et de formation sont établis.

Quotas obligatoires :

- Établissements de travail avec 100 personnes ou plus : au moins 2 % de l'effectif
- Établissements avec 50 à 99 personnes : au moins 1 personne en situation de handicap

Sanctions :

- Amendes de 250 à 2 500 UMA en cas de non-respect

Obligations pour les employeurs :

- **Mettre en œuvre :** accessibilité universelle, aménagements raisonnables et élimination des barrières physiques, technologiques, communicationnelles et socioculturelles.
- **L'égalité doit être garantie** dans le recrutement, la sélection, l'embauche ainsi que dans la formation et l'intégration.
- **Les personnes en situation de handicap sont reconnues comme un groupe prioritaire bénéficiaire de la formation, laquelle doit être dispensée dans des conditions de :**
 1. Égalité
 2. Accessibilité
 3. Aménagements raisonnables



4. Environnements exempts de violence

Cette réforme vise à garantir des environnements de travail sûrs et exempts de violence et de discrimination, en promouvant l'égalité réelle et le respect des droits humains. Elle est en vigueur depuis le 15 janvier 2026.

Objectifs :

- Prévenir et éradiquer :
 - violence au travail
 - discrimination
- Garantir :
 - respect des droits humains
 - égalité réelle
 - participation équitable des femmes

Obligations

- Réviser et mettre à jour :
 - politiques internes
 - mesures préventives
 - protocoles d'action
- Mettre en œuvre :
 - formations du personnel

Inspections :

- L'autorité peut exiger des preuves de :
 - actions de prévention
 - mesures mises en œuvre

5. Sous-traitance et contrôle (REPSE)

La supervision du régime de sous-traitance spécialisée est renforcée au moyen d'inspections plus strictes et de la vérification de la matérialité et de la cohérence opérationnelle.

Le protocole d'inspection a été publié par le Secrétariat du Travail et de la Prévoyance Sociale le 24 novembre 2025 dans le but de :

- Harmoniser les critères
- Renforcer la vérification du respect des obligations
- Protéger les droits du travail

Axes de la vérification :

- **Révision documentaire :** REPSE en vigueur, objet social et activités économiques, contrats spécialisés alignés avec le REPSE, identification du personnel, fiches de paie et conformité auprès de l'IMSS.
- **Constatation sur place :** centres de travail, personnel sous-traité, activités réalisées, correspondance entre le contrat et le service, interaction du bénéficiaire avec le service.
- **Entretiens avec les travailleurs :** fonctions réelles, qui donne les instructions, modalités de paiement des salaires, existence d'un lien de subordination, horaires et durée de travail.

Critères d'irrégularité :

- Sous-traitance interdite :
 - activités liées à l'objet social
- Sous-traitance irrégulière :
 - incohérence entre les documents et la réalité
- Sous-traitance simulée :
 - absence d'enregistrement auprès de l'IMSS
 - différences salariales



Recommandations pour les employeurs :

- Audit interne préventif pour identifier les écarts en matière de travail, fiscale et opérationnelle.
- Formation de toutes les équipes afin de renforcer les processus internes et de mettre à jour les nouveaux critères d'inspection.
- Validation du modèle et de la structure des services, en confirmant qu'il s'agit de services spécialisés et non de mise à disposition de personnel.
- Révision de la validité, de la portée et de la cohérence des contrats et du REPSE avec l'opération réelle.
- Gestion intégrale du contrôle opérationnel, matérialité du service au moyen de preuves, ICSOE, SISUB et gestion des fournisseurs.

Nous resterons attentifs à l'évolution de ces initiatives et d'autres, afin de vous tenir informés de manière opportune, claire et objective.

Élaboré par Mageli Cabral – Associée en droit du travail chez Chevez Ruiz Zamarripa, à partir de la session du Comité Juridique & Compliance du 12.03.2026