



Allaitement et travail

Questions d'ordre juridique fréquemment posées (FAQ)

concernant les travailleuses qui allaitent ou tirent le lait

Les mères qui tirent le lait sont assimilées aux mères qui allaitent (art. 60 al. 2 OLT 1)

1. Est-il possible de prendre les pauses d'allaitement au début et à la fin du temps de travail, c'est-à-dire de commencer le travail plus tard et/ou partir plus tôt ? *Art. 336c al. 1 let. c Code des obligations*
Le législateur part du principe que les pauses d'allaitement sont prises durant le temps de travail régulier. L'employeur a l'obligation d'accorder le temps nécessaire seulement si la femme allaite durant le temps de travail et qu'elle utilise les pauses à cette fin. Si l'allaitement a lieu en dehors des heures de travail, ce temps ne peut être imputé au temps de travail. Prendre les pauses d'allaitement au début et à la fin équivaut en principe à une réduction du temps de travail et nécessite un accord entre employée et employeur.
Il faut noter que les mères ne sont protégées contre le licenciement que durant les 16 semaines suivant l'accouchement. Un licenciement prononcé après ce délai est toutefois considéré abusif s'il peut être prouvé que l'allaitement en était le motif. Alors que la résiliation du contrat reste effective dans ce cas, la travailleuse peut réclamer une indemnité.
2. La pause d'allaitement fait-elle partie du temps de travail qui est pris en considération pour calculer la durée totale des pauses d'allaitement ? *Art. 60 al. 2 OLT 1*
Oui. Les pauses font partie du temps de travail quotidien. Leur durée minimum est de 30 minutes pour les femmes qui travaillent jusqu'à quatre heures par jour, de 60 minutes pour celles qui travaillent plus de quatre heures et de 90 minutes si le temps de travail excède sept heures.
3. Est-il permis de cumuler les pauses d'allaitement rémunérées et de prendre leur totalité une fois par semaine ?
Non. L'employeur ne doit rémunérer que le temps qui est effectivement utilisé pour allaiter le bébé. Il n'est pas permis de cumuler les pauses.
4. Est-il permis de cumuler les pauses d'allaitement rémunérées et de prendre leur totalité dans le but de prolonger le congé de maternité ?
Non (voir question 3).
5. Le père a-t-il droit à des pauses d'allaitement rémunérées pour nourrir le bébé avec du lait extrait ? *Art. 35a al. 2 LTr*
Non. Le droit aux pauses d'allaitement rémunérées est exclusivement réservé aux mères qui allaitent ou tirent le lait.
6. Les dispositions de la loi concernant l'allaitement sont-elles également valables pour les femmes qui tirent le lait à la place de travail ? *Art. 60 al. 2 OLT 1*
Oui. Le fait de tirer le lait est assimilé à l'allaitement.
7. Quand finit l'obligation de l'employeur d'accorder des pauses d'allaitement rémunérées pendant le temps de travail ? *Art. 60 al. 2 OLT 1*
Au cours de la première année de la vie de l'enfant, ces pauses sont comptabilisées comme temps de travail rémunéré. Plus tard, le temps consacré à l'allaitement doit être accordé par l'employeur mais ne compte plus comme temps de travail rémunéré.
8. En tant qu'employée à temps partiel, ai-je également droit aux pauses d'allaitement rémunérées ?
Oui. La durée des pauses d'allaitement rémunérées dépend du temps de travail quotidien, le taux d'occupation n'a aucune influence (voir question 2).
9. En tant que mère qui allaite, dois-je accepter de devoir travailler le soir après 20 heures ou le week-end ? *Art. 35a al. 2 LTr, art. 14 Ordonnance sur la protection de la maternité*
Les mères ne peuvent être occupées durant les huit semaines qui suivent l'accouchement. Ce délai passé, il n'y a en principe pas de restrictions en ce qui concerne le temps de travail des femmes qui allaitent. Elles ne doivent toutefois pas effectuer de travail de nuit ni de travail en équipes lorsqu'il s'agit de tâches directement liées à des activités dangereuses ou pénibles (selon l'Ordonnance sur la protection de la maternité) ou organisées dans le cadre d'un système de travail en équipes particulièrement préjudiciable à la santé.
10. Qui est responsable que les tâches urgentes soient effectuées pendant que je prends une pause d'allaitement ?
L'employeur est responsable de l'organisation du travail au sein de l'entreprise.
11. Est-ce que j'ai le droit d'être dispensé d'excursions, de voyages d'affaires, etc. si cela pose des problèmes en lien avec l'allaitement ? *Art. 35a al. 1 LTr*
Oui. Durant toute la période d'allaitement, les mères qui allaitent ne peuvent être occupées sans leur consentement.
12. Engagée à l'heure, ai-je également droit aux pauses d'allaitement rémunérées ?
Oui. La durée des pauses d'allaitement rémunérées dépend exclusivement du temps de travail quotidien (voir question 2). La nature de l'engagement n'a aucune influence.
13. Quelles sont les dispositions légales qui s'appliquent aux employées de l'administration publique ?
Pour les employées de l'administration publique, ce n'est pas la loi sur le travail qui s'applique en matière d'allaitement maternel mais les réglementations édictées par la Confédération, les cantons et les communes.

14. **Quelles sont les dispositions légales qui s'appliquent aux cadres ? Art. 3 let. d LTr, art. 35a LTr, art. 9 OLT 1**
Les dispositions en matière de maternité de la loi sur le travail ne s'appliquent pas aux femmes qui exercent une fonction dirigeante élevée. Une fonction dirigeante élevée se définit notamment par un pouvoir de décision étendu ou la faculté de pouvoir influencer de manière déterminante sur les décisions d'une grande importance au sein de l'entreprise.
15. **Ai-je le droit de quitter l'entreprise pour allaiter ?**
Oui. L'employeur doit accorder à la mère le temps nécessaire à l'allaitement. C'est elle qui choisit le lieu qui lui convient.
16. **Est-ce que je suis obligée d'effectuer du travail en équipes pendant la période d'allaitement ? Art. 14 Ordonnance sur la protection de la maternité**
Oui. A part les pauses d'allaitement rémunérées, les mères qui allaitent ne bénéficient en principe pas d'autres privilèges. Une exception est faite pour les systèmes de travail en équipes particulièrement préjudiciables à la santé (voir question 9).
17. **Est-ce que je suis protégée contre le licenciement pendant la période d'allaitement ? Art. 336 let. b CO, art. 336c al. 1 let. c CO**
L'employeur ne peut pas résilier un contrat de durée indéterminée au cours des 16 semaines qui suivent l'accouchement. Un licenciement durant cette période est considéré nul et n'a aucun effet juridique.
Un licenciement prononcé après ce délai est toutefois considéré abusif s'il peut être prouvé que l'allaitement en était le motif. Alors que la résiliation du contrat reste effective dans ce cas, la travailleuse peut réclamer une indemnité.
18. **L'employeur peut-il obliger une mère qui allaite de reprendre le travail après le congé de maternité ? Art. 35a al. 1 LTr, art. 16d LAPG**
Non. Une mère qui allaite ne peut être occupée sans son consentement, même pas 16 semaines après l'accouchement. Il faut pourtant noter que si elle ne reprend aucune activité, le droit à la rémunération s'éteint à partir de la 14^e semaine.
19. **Qui prend en charge les conseils d'allaitement ? Art. 64 al. 7b LAMal**
L'assurance maladie obligatoire prend en charge les visites à domicile de la sage-femme, sans participation aux frais jusqu'à 8 semaines après l'accouchement. De plus, elle prend en charge trois séances de conseils d'allaitement chez une sage-femme ou une consultante en lactation IBCLC (infirmières, sages-femmes, médecins bénéficiant d'une qualification complémentaire en allaitement). Aucune participation aux frais n'est perçue dans le cas des conseils d'allaitement.
Des renseignements sur des prestations supplémentaires peuvent être obtenus auprès des assurances maladie.
20. **La loi sur le travail est-elle également valable pour les entreprises internationales ?**
Oui. Selon le principe de territorialité la loi sur le travail s'applique à toutes les personnes qui sont employées en Suisse par une entreprise internationale.
21. **L'employeur doit-il mettre à disposition des mères un endroit pour allaiter ? Art. 34 OLT 3**
L'employeur doit mettre à disposition des mères qui allaitent un lieu approprié où elles peuvent s'allonger et se reposer. Une chaise longue dans un endroit séparé (p. ex. local de premier secours) bénéficiant d'un agréable climat ambiant peut servir à cette fin.
22. **Puis-je prolonger les pauses d'allaitement au-delà du temps prévu dans la loi ? Art. 60 al. 2 OLT 1**
Oui. En ce qui concerne la durée des pauses d'allaitement qui doivent être comptabilisés comme temps de travail rémunéré, il s'agit de minima. Si l'employée a besoin de davantage de temps pour allaiter (voir question 2), le temps supplémentaire n'est pas comptabilisé comme temps de travail rémunéré (sauf convention contraire avec l'employeur).
23. **Les mères qui allaitent et qui travaillent chez elles (« home office ») ont-elles également droit aux pauses d'allaitement ? Art. 35a al. 2 LTr**
Oui. L'employeur doit accorder aux mères le temps nécessaire à l'allaitement, indépendamment du lieu où elles effectuent le travail.
Pour des informations sur la rémunération des pauses d'allaitement, voir question 7.
24. **Dans le cas où une employée doit rentrer à la maison pour allaiter parce que l'entreprise ne dispose d'aucune localité appropriée, n'est-ce également que le temps effectivement consacré à l'allaitement qui est considéré comme temps de travail rémunéré ?**
L'employeur est tenu de mettre à disposition des mères qui allaitent un lieu approprié où elles peuvent s'allonger et se reposer (voir question 21) et de leur accorder le temps nécessaire à l'allaitement. Durant la première année de vie de l'enfant, la durée des pauses d'allaitement rémunérées est définie comme suit :
 - au moins 30 minutes pour les femmes qui travaillent jusqu'à quatre heures par jour,
 - au moins 60 minutes pour celles qui travaillent plus de quatre heures,
 - au moins 90 minutes pour celles qui travaillent plus de sept heures.
En principe, l'employeur ne doit rémunérer que le temps qui a effectivement été consacré à l'allaitement (voir question 3).
Par contre, si l'entreprise ne dispose d'aucune localité appropriée et que la femme doit rentrer à la maison pour allaiter, elle peut réclamer la rémunération de la totalité des pauses d'allaitement auxquelles elle a droit (par exemple 30 minutes pour une durée de travail de moins de 4 heures, même si le temps qu'elle a effectivement consacré à l'allaitement était en dessous de 30 minutes).
25. **Les employées à temps partiel ont-elles droit aux pauses d'allaitement également si elles travaillent en dehors de leur horaire ordinaire et qu'il en résulte des heures supplémentaires ? Art. 35a LTr**
Oui. Les femmes enceintes et allaitantes ne peuvent être occupées sans leur consentement. Si une mère qui allaite se déclare d'accord de travailler un jour supplémentaire, elle a évidemment droit aux pauses d'allaitement.

