

GUIDE N°6

Connaître mes droits de salariée (tire)-allaitante

La législation en détails

PEUT ON ALLAITER AU TRAVAIL, ET QUELS SONT NOS DROITS EN FRANCE ?

Alors la réponse est **OUI** ! En France, la loi nous autorise à allaiter ou tire-allaiter notre enfant jusqu'à l'âge de 12 mois. Ci-après, les droits qui en découlent, principalement pour le secteur privé :

Une salariée a la possibilité de s'absenter de son travail pour allaiter 1h par jour, divisée en 2 périodes :

- **30 minutes durant la matinée**
- **30 minutes durant l'après-midi**



Consultez le **GUIDE N°5** sur
la **reprise du travail**

Comment bénéficier de ce temps d'allaitement ?

La salariée se doit d'en faire la demande à son employeur, mais en l'absence d'accord avec ce dernier, les périodes d'allaitement vont se situer automatiquement au milieu de chaque demi-journée de travail.

Cependant, ces périodes d'allaitement ou de tire-allaitement se voient réduites à 20 minutes si l'employeur met à disposition de sa ou ses salariées un local dédié à l'allaitement (à l'intérieur ou non loin des locaux de travail), avec un point d'eau.

Ce temps dédié à l'allaitement est-il rémunéré ?

Il est noté que **ces périodes d'allaitement ne sont pas rémunérées** et qu'elles seront de part ce fait déduites de votre salaire. Néanmoins certaines entreprises les rémunèrent en fonction de leur **convention collective**. Il est donc essentiel de vous renseigner auprès de vos RH ou de votre employeur pour savoir s'il y a une rémunération possible.



La mise à disposition d'un local dédié à l'allaitement est **obligatoire** pour les entreprises de plus de **100 salariés**.

Pour les entreprises de moins de 100 salariées, la ou les salariées concernées peuvent allaiter sur leur lieu de travail ou en dehors.

Zoom sur les entreprises de plus de 100 salariés :

- Si l'employeur refuse ce droit à son ou ses salariées, il peut être mis en demeure par l'inspecteur du travail d'installer un local pour l'allaitement dans son établissement ou à proximité de celui-ci;
- Le local qui sera dédié à l'allaitement doit respecter les critères suivants :
 - Il doit être séparé de tout local de travail ;
 - Il doit être aéré et doté de fenêtres ou châssis mobiles donnant sur l'extérieur et ainsi avoir un renouvellement d'air continu ;
 - L'éclairage doit y être présent et convenable ;
 - Un point d'eau doit y être présent (lavabo, fontaine à eau...);
 - Un ou des sièges convenables doit être présents pour l'allaitement ou le tire-allaitement ;
 - Le nettoyage doit y être fait quotidiennement et réalisé hors de la présence d'enfants ;
 - Une température confortable doit y être présente.

Mais qu'en est-il pour le secteur public ?

Dans les faits, la loi et les droits sont les mêmes sauf que dans ce secteur, il y a l'**obligation de continuité du service public** qui prime sur le reste. Ainsi, ces aménagements ne sont possibles que dans la mesure où ils ne viennent pas bouleverser cette continuité.

Par exemple, pour l'éducation nationale, il n'y a aujourd'hui aucune jurisprudence qui vient contredire ce principe de continuité du service public.

Autre exemple pour la SNCF, une salariée n'est autorisée à tirer son lait ou à allaiter, uniquement si ça ne dérange pas son travail (mais aussi pour une raison de sécurité), et que ça ne perturbe pas les usagers (clients) de l'entreprise.

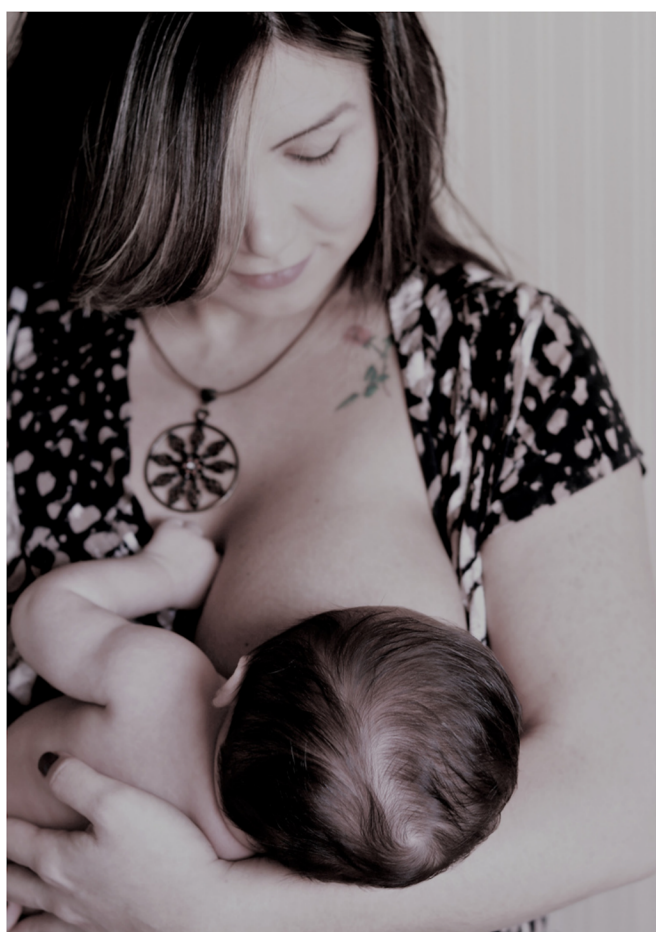


Photo @ Luiza Braun on Unsplash

Enfin, peut-on bénéficier d'un congé d'allaitement ?

Malheureusement en France ce n'est pas le cas. Il n'existe pas de congé spécifique pour qu'une salariée puisse allaiter son enfant autrement que les droits ci-dessus, après son congé maternité.

Reprise du travail en Belgique

1. Allaiter/tirer au travail

Si vous prévoyez de poursuivre votre allaitement à la reprise du travail, **vous devez en informer votre employeur au moins 2 mois avant votre premier jour de travail**, par recommandé de préférence ou par écrit signé en 2 exemplaires pour constituer une preuve de votre demande. Vous devez parallèlement à votre demande, prouver votre allaitement tous les mois par une **attestation** d'un centre de consultation des nourrissons (ONE ou Kind en Gezin), ou par un **certificat médical** (pédiatre, sage-femme, gynécologue/obstétricien). **On peut faire usage du droit d'allaitement au travail jusqu'à 9 mois après la naissance de l'enfant.**

VOS DROITS:

- **Une pause de 30min** si vous travaillez au moins 4h
- **Deux pauses de 30min** si vous travaillez au moins 7h30.

Vous devrez vous organiser à l'amiable avec votre hiérarchie concernant les moments auxquels vous bénéficierez des pauses. A défaut d'accord, les pauses d'allaitement suivent ou précèdent directement les temps de repos prévus au règlement de travail.

CÔTÉ EMPLOYEUR:

La législation lui impose de prévoir un espace d'allaitement dans ses locaux qui soit discret, bien aéré, bien éclairé, propre et convenablement chauffé. Vous devez avoir la possibilité de vous reposer en position allongée dans des conditions appropriées.

Cette obligation se retrouve dans les **annexes de l'arrêté royal du 21 janvier 2002 de la page 7 à la page 16**. Concernant le local spécifiquement, il faut se référer à **l'article 4, §1, al.1**. Il en ressort que c'est **l'article 88, alinéa 5, du Règlement général pour la protection au travail**, qui rend cette mise à disposition du local obligatoire pour l'employeur.



Reprise du travail en Belgique

2. Congé d'allaitement



Photo @ Icaro Mendes on Pexels

La loi ne prévoit pas de congé d'allaitement à proprement parlé mais il existe quelques dispositifs auxquels vous pourrez faire appel:

- Lisez et relisez votre **convention collective** de travail pour vérifier qu'il n'y a pas de circulaire qui met en place un congé d'allaitement. N'hésitez pas à faire appel à un syndicat des travailleurs.
- Prenez renseignement auprès de votre **mutuelle**. Selon l'organisme, vous avez droit jusqu'à 4 mois de congé d'allaitement.

Notez toutefois qu'un congé d'allaitement s'apparente à un congé sans solde, bien qu'il existe une mince allocation selon les mutuelles.

3. Ecartement prophylactique pour allaitement

Ce congé est quant à lui légalement prévu et est **possible jusqu'aux 5 mois de l'enfant**, à quelques conditions :

« - La femme allaitante exécute des travaux reconnus par la loi comme intrinsèquement dangereux pour sa santé ou pour celle de l'enfant. Et/ou la femme allaitante exécute des travaux présentant un danger pour sa santé ou pour celle de l'enfant en raison de circonstances propres aux conditions de travail de l'entreprise. **C'est donc le médecin du travail qui décide au cas par cas.** La femme a intérêt à fournir au médecin du travail des éléments montrant que son travail présente des risques pour sa santé ou la qualité de son lait. (Liste des agents et conditions de travail interdits, visés dans le code du bien-être au travail : Livre X, titre 5)

- La femme allaitante ne peut effectuer un travail de remplacement.

- Si la femme conteste la décision prise par l'employeur et le médecin du travail, elle peut demander à l'inspection médicale de vérifier si les conditions sont respectées. »