# Quelle est la durée de la pause d'allaitement pour une salariée au Luxembourg ?

## Réponse courte

L'article L.336-3 du Code du travail accorde à la salariée allaitante, sur sa demande, un **temps d'allaitement de 90 minutes par jour** réparti en deux périodes de 45 minutes placées au début et à la fin de l'horaire journalier normal de travail. Si la journée de travail n'est interrompue que par une pause d'une heure, ces deux périodes peuvent être ramenées à un **seul temps d'allaitement d'au moins 90 minutes**.

Le bénéfice de cette pause est ouvert à toute salariée qui allaite son enfant, qu'elle pratique un allaitement au sein direct ou un tirage de lait sur le lieu de travail. La même disposition s'applique en cas d'**impossibilité d'allaiter au voisinage du lieu de travail**, ce qui couvre les hypothèses où le déplacement vers le domicile est incompatible avec la durée de la pause. La demande relève d'une démarche individuelle et la durée n'est pas déduite du temps de travail effectif.

## Définition

La **pause d'allaitement** désigne le temps spécifique accordé à une salariée allaitante pour nourrir son enfant ou tirer son lait pendant les heures de travail. Elle constitue un **droit individuel** attaché à la situation d'allaitement et non à la maternité au sens strict, ce qui permet à toute salariée allaitante d'en bénéficier sans **limite d'âge** légale de l'enfant prévue par le Code du travail.

Le temps d'allaitement est juridiquement assimilé à du **temps de travail effectif** et donne droit au **salaire normal**, sans que l'employeur puisse exiger une **récupération** ou une déduction de rémunération. Cette qualification le distingue des pauses ordinaires non rémunérées et le rapproche du régime des temps de travail spécialement protégés.

## Questions fréquentes

**Combien de temps la pause d'allaitement peut-elle durer ?**

La pause est maintenue tant que dure l'allaitement effectif. Aucune limite d'âge légale n'est prévue par le Code du travail luxembourgeois. Un suivi périodique avec l'employeur permet de confirmer la poursuite du droit à la pause d'allaitement de 90 minutes par jour.

**Comment formaliser une demande de pause d'allaitement ?**

La demande est écrite, avec information préalable de l'employeur. La salariée précise le format choisi (deux pauses ou une pause unique) et un calendrier prévisionnel. La délégation du personnel peut être informée si une politique d'entreprise sur l'allaitement existe.

**Faut-il aménager un local pour l'allaitement en entreprise ?**

Oui, l'employeur doit prévoir un local adapté pour le tirage ou l'allaitement, en cas d'impossibilité d'allaiter au voisinage du lieu de travail (article L.336-3 du Code du travail). Cette mesure assure le respect effectif du droit à la pause d'allaitement reconnue à la salariée.


© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

**La pause d'allaitement nécessite-t-elle un certificat médical ?**

Le bénéfice de cette pause est ouvert à toute salariée qui allaite son enfant, par allaitement direct ou tirage de lait. Un certificat médical est possible mais non systématique. La demande relève d'une démarche individuelle. Aucune limite d'âge légale de l'enfant n'est prévue par le Code.

**Quelle durée de pause d'allaitement pour une salariée au Luxembourg ?**

L'article L.336-3 du Code du travail accorde un temps d'allaitement de 90 minutes par jour, réparti en deux périodes de 45 minutes au début et à la fin de l'horaire journalier. Si la pause d'une heure interrompt la journée, ces deux périodes peuvent être ramenées à 90 minutes uniques.

**Quelles formules pour répartir le temps d'allaitement ?**

Deux formules sont possibles : deux pauses de 45 minutes (une au début et une à la fin de la journée) ou une seule pause de 90 minutes lorsque la journée est interrompue par une pause déjeuner d'une heure. Le choix relève d'un accord avec l'employeur (article L.336-3).

## Conditions d’exercice

Le bénéfice de la pause d'allaitement obéit à des conditions précises.

| Règle | Application |
|---|---|
| Statut de la salariée | Salariée effectivement allaitante |
| Demande de la salariée | Démarche individuelle obligatoire |
| Justificatif éventuel | Certificat médical possible mais non systématique |
| Durée totale | 90 minutes par journée normale de travail |
| Répartition standard | Deux périodes de 45 minutes (début et fin) |
| Variante pause d'une heure | Période unique de 90 minutes possible |
| Voisinage du lieu de travail | Possibilité d'éloignement reconnue |
| Continuité dans le temps | Maintien tant que dure l'allaitement effectif |

## Modalités pratiques

La mise en œuvre pratique de la pause d'allaitement s'organise en plusieurs étapes.


© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

| Étape | Mise en œuvre |
|---|---|
| Demande écrite de la salariée | Information préalable de l'employeur |
| Choix du format | Deux pauses de 45 min ou une de 90 min |
| Aménagement du poste | Local adapté pour tirage ou allaitement |
| Plan de présence | Calendrier prévisionnel des pauses |
| Information de la délégation | Si politique d'entreprise sur l'allaitement |
| Suivi périodique | Maintien tant que l'allaitement se poursuit |
| Cessation | Information à la reprise normale du temps |

## Pratiques et recommandations

L'employeur a tout intérêt à mettre en place une **politique d'accueil structurée** pour les salariées allaitantes : local dédié au tirage de lait, réfrigérateur réservé, communication discrète avec le management direct. Ces aménagements ne sont pas explicitement imposés par l'article L.336-3, mais l'**obligation générale de sécurité** issue de l'article L.312-1 et le principe d'**accommodement raisonnable** les rendent largement opportuns.

La **durée de l'allaitement** n'est pas plafonnée par la loi luxembourgeoise. Tant que la salariée allaite effectivement son enfant, elle peut bénéficier des 90 minutes quotidiennes, sans limite d'âge légale fixée par le Code du travail. L'employeur peut demander une **attestation médicale** renouvelée si la durée se prolonge significativement, mais il ne peut pas refuser le bénéfice de la pause au motif de l'âge de l'enfant tant que l'allaitement effectif est attesté.

Le **refus injustifié** de la pause d'allaitement expose l'employeur à un **rappel de salaire** pour le temps non accordé et à des dommages-intérêts pour exécution déloyale du contrat. La saisine de l'Inspection du travail et des mines ou du tribunal du travail par la salariée concernée est une voie de recours classique en cas de blocage persistant, complétée le cas échéant par la **médiation** de la délégation du personnel.

## Cadre juridique

La pause d'allaitement repose sur des fondements légaux spécifiques.


© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

| Référence | Objet |
|---|---|
| Art. L.336-3 | Temps d'allaitement de 90 minutes (2x45 ou 1x90) |
| Art. L.336-1 | Champ d'application des dispositions sur l'allaitement |
| Art. L.336-2 | Aménagement des conditions de travail post-accouchement |
| Art. L.331-1 | Protection de la maternité |
| Art. L.332-1 | Protection des femmes enceintes et accouchées |
| Art. L.312-1 | Obligation générale de sécurité et de santé |
| Art. L.414-3 | Information et consultation de la délégation |

La pause d'allaitement de 90 minutes constitue un droit individuel ouvert à toute salariée allaitante effectivement, sans limite d'âge légale de l'enfant prévue au Code du travail. Le refus injustifié expose l'employeur à un rappel de salaire et à des dommages-intérêts devant le tribunal du travail.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.