

# La pause d'allaitement est-elle rémunérée comme du temps de travail effectif ?

## Réponse courte

Oui. L'article [L.336-3](#) du Code du travail dispose explicitement que le **temps d'allaitement est compté comme temps de travail et donne droit au salaire normal**. Cette qualification fait de la pause d'allaitement l'un des rares dispositifs de pause intégralement assimilés à du travail effectif rémunéré, sans déduction ni récupération possible par l'employeur.

Cette règle a des conséquences directes sur l'ensemble des **droits liés à la durée du travail** : calcul de l'ancienneté, droits à congés, cotisations sociales sur la rémunération maintenue, comptabilisation des heures supplémentaires éventuelles. La salariée perçoit donc 100 % de sa rémunération habituelle, y compris pendant les 90 minutes quotidiennes consacrées à l'allaitement, et l'employeur ne peut imputer ce temps ni sur les congés payés ni sur des heures à récupérer.

## Définition

Le **temps de travail effectif** désigne, au sens du Code du travail luxembourgeois, toute période pendant laquelle le salarié est à la **disposition de l'employeur** ou subit une contrainte assimilable. La pause d'allaitement, bien qu'elle ne corresponde pas à une activité productive, est expressément qualifiée comme telle par l'article [L.336-3](#), ce qui la place sur le même plan que les heures effectivement travaillées.

Le **salaire normal** mentionné par l'article s'entend du salaire de base augmenté de tous les éléments habituels (primes fixes, indemnités contractuelles), à l'exclusion des compléments liés à des **sujétions particulières** non rencontrées pendant la pause. Cette règle garantit la **neutralité financière** de l'allaitement pour la salariée concernée.

## Conditions d'exercice

L'application du régime rémunéré obéit à des principes clairs.

| Règle                                   | Application                             |
|---|---|
| Qualification temps de travail effectif | Article <u>L.336-3</u> explicite        |
| Salaire normal maintenu                 | 100 % de la rémunération habituelle     |
| Pas de récupération                     | Employeur ne peut exiger de rattrapage  |
| Pas de retenue sur congés               | Indépendance des dispositifs            |
| Cotisations sociales                    | Maintenues sur la rémunération versée   |
| Calcul de l'ancienneté                  | Période intégrée comme travail effectif |
| Continuité tant que allaitement         | Pas de plafond temporel par le Code     |
| Cumul avec autres pauses                | Pause repas distincte et conservée      |

## Modalités pratiques

L'application paie et RH suit des règles précises.

| Étape                   | Mise en œuvre                                     |
|-------------------------|---|
| Saisie horaire          | Pause comptabilisée comme temps travaillé         |
| Bulletin de paie        | Aucune ligne de déduction admise                  |
| Cotisations <u>CCSS</u> | Calcul sur le salaire intégral                    |
| Décompte annuel         | Heures comptées au bilan de durée                 |
| Compteur de congés      | Acquisition normale maintenue                     |
| Heures supplémentaires  | Pause non incluse dans le calcul du déclenchement |
| Suivi médical           | Renouvellement éventuel d'attestation             |

## Pratiques et recommandations

L'employeur doit veiller à ce que ses systèmes de gestion du temps n'opèrent pas de **déduction automatique** sur les pauses d'allaitement, comme cela peut être le cas pour la pause déjeuner. Une configuration spécifique des **outils de pointage** est souvent nécessaire, ainsi qu'une formation des managers et de la paie sur le caractère intégralement rémunéré de ces 90 minutes quotidiennes.

La **rémunération maintenue** pendant l'allaitement n'est pas conditionnée à une production effective de lait ou à une présence physique de l'enfant sur le lieu de travail. Tant que la salariée allaite et exerce son droit à la pause, elle perçoit son salaire normal. L'employeur ne peut subordonner le maintien à une preuve renouvelée constante, mais

peut demander une **attestation médicale** annuelle si la durée se prolonge significativement.

En cas de cumul avec d'autres aménagements (**temps partiel, télétravail**), la pause d'allaitement reste due au **prorata du temps de présence** et conserve son caractère rémunéré. Une salariée à mi-temps bénéficie ainsi d'une pause adaptée, tandis qu'une salariée en télétravail peut conserver le bénéfice si sa présence professionnelle au domicile est compatible avec l'allaitement, l'employeur n'ayant pas à imposer la présence sur site pour autoriser cette pause.

## Cadre juridique

Le statut rémunéré de la pause d'allaitement repose sur des fondements précis.

| Référence                    | Objet  |
|------------------------------|--|
| Art. <a href="#">L.336-3</a> | Temps d'allaitement compté comme temps de travail rémunéré |
| Art. <a href="#">L.336-1</a> | Champ d'application des dispositions sur l'allaitement     |
| Art. <a href="#">L.336-2</a> | Aménagement post-accouchement                              |
| Art. <a href="#">L.211-4</a> | Définition de la durée du travail effectif                 |
| Art. <a href="#">L.222-1</a> | Salaire social minimum et maintien de rémunération         |
| Art. <a href="#">L.332-1</a> | Protection des femmes enceintes et accouchées              |
| Art. <a href="#">L.414-3</a> | Information et consultation de la délégation               |

L'assimilation de la pause d'allaitement à du temps de travail effectif rémunéré au salaire normal est explicitement posée par l'article [L.336-3](#). Aucune déduction, récupération ni proratisation n'est juridiquement admissible. Le manquement expose l'employeur à un rappel de salaire 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.