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.

Questions fréquentes

L'employeur peut-il déduire la pause d'allaitement du salaire ?

Non, l'employeur ne peut pas imputer la pause d'allaitement sur la paie ni demander de récupération. La salariée perçoit 100 % de sa rémunération habituelle, y compris pendant les 90 minutes quotidiennes consacrées à l'allaitement, sans déduction ni retenue sur les congés payés.

La pause d'allaitement compte-t-elle pour l'ancienneté ?

Oui, la période est intégrée comme travail effectif pour le calcul de l'ancienneté, des droits à congés et des heures supplémentaires. Cette qualification a des conséquences directes sur l'ensemble des droits liés à la durée du travail (article L.336-3 du Code du travail luxembourgeois).

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

La pause d'allaitement compte-t-elle pour les heures supplémentaires ?

Le temps d'allaitement est compté comme travail effectif. Toutefois, la pause n'est pas incluse dans le calcul du déclenchement des heures supplémentaires : seules les heures effectivement productives au-delà du seuil normal de l'article L.211-5 (8h/jour, 40h/semaine) ouvrent droit à majoration.

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

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 est l'une des rares pauses intégralement assimilées à du travail effectif rémunéré, sans déduction possible.

Quel salaire normal verser pendant la pause d'allaitement ?

Le salaire normal 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.

Quelles cotisations sociales sur la pause d'allaitement ?

Les cotisations sociales sont maintenues sur la rémunération versée pendant la pause d'allaitement. Le calcul s'effectue sur le salaire intégral. Aucune ligne de déduction n'est admise sur le bulletin de paie. Les droits sociaux sont préservés à l'identique d'une période normale de travail.

Conditions d’exercice

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

Règle	Application
Qualification temps de travail effectif	Article L.336-3 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.

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

Étape	Mise en œuvre
Saisie horaire	Pause comptabilisée comme temps travaillé
Bulletin de paie	Aucune ligne de déduction admise
Cotisations CCSS	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.

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

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