

La salariée peut-elle allaiter sur son lieu de travail et l'employeur doit-il prévoir un local dédié ?

Réponse courte

La salariée allaitante a droit à un **temps d'allaitement** pendant sa journée de travail, conformément à l'art. L.336-3 du Code du travail. Ce temps est réparti en **deux périodes de 45 minutes**, placées au début et à la fin de l'horaire journalier, et ces pauses sont intégralement rémunérées. Si la journée n'est interrompue que par une pause d'une heure ou si la salariée ne peut allaiter à proximité du lieu de travail, les deux périodes peuvent être regroupées en **90 minutes minimum**. Le temps d'allaitement est compté comme **temps de travail** rémunéré au salaire normal.

Au-delà de 12 semaines après l'accouchement, la salariée doit informer l'employeur par **certificat médical** envoyé par lettre recommandée. La loi n'impose pas explicitement d'aménager un local dédié. Les restrictions applicables au travail de nuit s'appliquent aussi à la femme allaitante.

Définition

La **femme allaitante** est définie par l'art. L.331-2, point 3 du Code du travail comme toute femme salariée allaitant son enfant au-delà de **12 semaines** suivant l'accouchement, qui en informe l'employeur par certificat médical envoyé par **lettre recommandée**. Le temps d'allaitement est un droit exercé à la demande de la salariée.

Questions fréquentes

Comment justifier l'allaitement au-delà des 12 semaines post-accouchement ?

Au-delà de 12 semaines après l'accouchement, la salariée doit informer l'employeur par certificat médical envoyé par lettre recommandée. Le certificat peut être renouvelé sur demande de l'employeur, mais celui-ci ne peut exiger des renouvellements à intervalles trop rapprochés.

L'employeur doit-il prévoir un local dédié à l'allaitement ?

Non, la loi n'impose pas explicitement l'aménagement d'un local dédié. Il est toutefois recommandé d'aménager un espace approprié pour l'allaitement ou le tirage de lait afin de garantir la dignité et le confort de la salariée bénéficiaire du droit.

La salariée peut-elle allaiter sur son lieu de travail au Luxembourg ?

Oui, l'art. L. 336-3 du Code du travail accorde à la salariée allaitante un temps d'allaitement réparti en deux périodes de 45 minutes, placées au début et à la fin de l'horaire journalier. Ces pauses sont intégralement rémunérées comme temps de travail.

Le temps d'allaitement est-il rémunéré ?

Oui, le temps d'allaitement est compté comme temps de travail effectif et rémunéré au salaire normal de la salariée. L'employeur ne peut opérer aucune retenue ni exiger la récupération de ces heures, conformément à l'art. L. 336-3 du Code du travail.

Les pauses d'allaitement peuvent-elles être regroupées ?

Oui, si la journée n'est interrompue que par une pause d'une heure ou si la salariée ne peut allaiter à proximité du lieu de travail, les deux périodes peuvent être regroupées en 90 minutes minimum. Cette flexibilité facilite l'exercice concret du droit.

Conditions d'exercice

Le droit à l'allaitement est encadré par des conditions de forme et de durée.

Condition	Détail
Bénéficiaire	Toute salariée allaitant son enfant
Information	Certificat médical envoyé par lettre recommandée au-delà de 12 semaines post-accouchement
Renouvellement	Le certificat médical peut être demandé de nouveau par l'employeur
Initiative	Le temps d'allaitement est accordé à la demande de la salariée
Rémunération	Le temps d'allaitement est compté comme temps de travail rémunéré

Modalités pratiques

L'organisation du temps d'allaitement dépend de l'horaire de travail de la salariée.

Élément	Détail
Durée standard	2 périodes de 45 minutes (début et fin de l'horaire journalier)
Pause unique	1 période de 90 minutes minimum si la journée n'a qu'une pause d'une heure
Éloignement	1 période de 90 minutes si la salariée ne peut pas allaiter à proximité du lieu de travail
Local dédié	Pas d'obligation légale explicite, mais recommandé pour faciliter l'exercice du droit
Bulletin de paie	Le temps d'allaitement doit figurer comme temps de travail rémunéré

Pratiques et recommandations

Aménager un espace approprié pour l'allaitement ou le tirage de lait, même si la loi ne l'impose pas explicitement, afin de garantir la dignité et le confort de la salariée.

Planifier l'horaire de travail en intégrant les périodes d'allaitement pour éviter tout conflit organisationnel.

Rappeler à la salariée l'obligation de fournir un certificat médical actualisé sur demande de l'employeur.

Sensibiliser les responsables d'équipe au caractère obligatoire et rémunéré du temps d'allaitement pour prévenir toute obstruction ou discrimination.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.336-3	Temps d'allaitement : durée, organisation et rémunération
Art. L.331-2 , point 3	Définition de la femme allaitante et modalités d'information
Art. L.337-1	Protection contre le licenciement de la femme allaitante

La loi ne fixe pas de durée maximale pour le droit à l'allaitement, qui peut se prolonger tant que le certificat médical est renouvelé. L'employeur ne peut pas exiger des renouvellements de certificat à intervalles trop rapprochés. Le refus d'accorder le temps d'allaitement expose l'employeur à des sanctions.

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.