

Les pauses d'allaitement sont-elles rémunérées et pendant combien de temps en bénéficie-t-on au Luxembourg ?

Réponse courte

Les pauses d'allaitement sont intégralement **rémunérées**. L'art. L.336-3 du Code du travail prévoit que le temps d'allaitement est compté comme **temps de travail** donnant droit au salaire normal. La salariée qui allaite sur son lieu de travail bénéficie de deux périodes de **45 minutes** par journée, placées au début et à la fin de l'horaire. Si la journée n'a qu'une pause d'une heure ou si la salariée ne peut allaiter à proximité, les deux périodes sont regroupées en **90 minutes** minimum.

La loi ne fixe pas de limite temporelle au droit d'allaitement. Le statut de femme allaitante (art. L.331-2) s'applique au-delà de 12 semaines post-accouchement, sur présentation d'un **certificat médical** renouvelable. Le droit perdure tant que la salariée allaite et fournit le certificat requis.

Définition

Les **pauses d'allaitement** sont des périodes de temps accordées à la femme allaitante pendant sa journée de travail, assimilées à du **temps de travail effectif** rémunéré au salaire normal. Le **certificat médical** envoyé par lettre recommandée conditionne le maintien du statut de femme allaitante au-delà de 12 semaines post-accouchement.

Questions fréquentes

Le certificat médical d'allaitement est-il renouvelable ?

Oui, le certificat médical est renouvelable à la demande de l'employeur, sans toutefois que celui-ci puisse exiger des renouvellements à intervalles trop rapprochés. Cette modulation préserve un équilibre entre vérification du droit et respect du secret médical de la salariée.

Les pauses d'allaitement sont-elles rémunérées au Luxembourg ?

Oui, les pauses d'allaitement sont intégralement rémunérées. L'art. L. 336-3 du Code du travail prévoit que le temps d'allaitement est compté comme temps de travail effectif donnant droit au salaire normal. L'employeur ne peut opérer aucune retenue sur la rémunération.

Quand le statut de femme allaitante s'applique-t-il ?

Le statut de femme allaitante s'applique au-delà de 12 semaines post-accouchement, sur présentation d'un certificat médical envoyé par lettre recommandée. Avant ce délai, le congé de maternité couvre déjà la période d'allaitement initiale, sans formalité supplémentaire.

Quelle est la durée quotidienne du temps d'allaitement ?

La salariée bénéficie de deux périodes de 45 minutes par journée, placées au début et à la fin de l'horaire. Si la journée n'a qu'une pause d'une heure ou si la salariée ne peut allaiter à proximité, les deux périodes sont regroupées en 90 minutes minimum.

Y a-t-il une durée maximale au droit à l'allaitement ?

Non, le Code du travail ne fixe aucune durée maximale au droit à l'allaitement. Il perdure tant que la salariée allaite et fournit le certificat médical requis. Cette absence de limite distingue le Luxembourg des législations de certains pays voisins.

Conditions d'exercice

Le droit aux pauses d'allaitement rémunérées est conditionné par le statut de femme allaitante.

Aspect	Détail
Rémunération	Salaires normal intégral pendant les pauses d'allaitement
Durée quotidienne	2 x 45 minutes ou 1 x 90 minutes minimum
Période initiale	Jusqu'à 12 semaines post-accouchement : congé de maternité couvre cette période
Au-delà de 12 semaines	Certificat médical obligatoire envoyé par lettre recommandée
Durée totale du droit	Pas de limite légale tant que le certificat médical est renouvelé

Modalités pratiques

La gestion des pauses d'allaitement implique un suivi administratif et organisationnel.

Élément	Détail
Organisation standard	45 minutes en début de journée + 45 minutes en fin de journée
Organisation alternative	90 minutes en une seule pause si pause de midi d'une heure ou éloignement du domicile
Comptabilisation	Le temps d'allaitement figure comme temps de travail sur le bulletin de paie
Certificat médical	Renouvelable à la demande de l'employeur (pas à intervalles trop rapprochés)
Fin du droit	Lorsque la salariée cesse d'allaiter ou ne fournit plus de certificat médical

Pratiques et recommandations

Intégrer les pauses d'allaitement dans le planning de travail de la salariée pour que les 90 minutes quotidiennes soient prises en compte dans l'organisation du service.

Traiter le temps d'allaitement comme du temps de travail dans le logiciel de gestion des temps sans aucune déduction salariale.

Respecter la fréquence raisonnable des demandes de renouvellement du certificat médical en évitant toute pression excessive.

Prévoir la transition progressive lorsque la salariée informe de la fin de l'allaitement afin d'adapter les horaires de travail en conséquence.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.336-3</u>	Temps d'allaitement : 2 x 45 minutes, assimilé à du temps de travail rémunéré
Art. <u>L.331-2</u>, point 3	Définition de la femme allaitante et obligation de certificat médical
Art. <u>L.337-1</u>	Protection contre le licenciement de la femme allaitante

Le Code du travail ne fixe aucune durée maximale du droit à l'allaitement, ce qui le distingue des législations de certains pays voisins. L'employeur ne peut ni refuser les pauses d'allaitement ni en réduire la durée prévue par la loi. Le non-paiement du salaire pendant les pauses d'allaitement constitue une retenue illicite sur salaire.

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.