

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.

Conditions d'exercice

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

| Aspect | Détail |
|------------------------|---------------------------------------------------------------------------------|
| Rémunération | Salaire 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.