



INTRODUCTION

Maternité et travail ne sont pas simples à concilier, et les agencements trouvés tant bien que mal se font souvent au détriment des femmes :

On ne recommandera jamais assez d'être lucide et vigilant par rapport au monde du travail.

Dans ce contexte, réussir à mettre en place un allaitement au-delà de la reprise du travail nécessite d'être **bien informé** pour pouvoir **s'organiser au mieux** !

Pour que les parents puissent faire un choix éclairé, il faut qu'ils soient INFORMÉS correctement :

- et sur l'allaitement lui-même (auprès de consultantes en lactation, de sages-femmes, en échangeant avec d'autres femmes lors de réunions d'information...)
- et sur les dispositions juridiques qui s'appliquent aux femmes qui travaillent et allaitent leur enfant :
- ce que prévoit la CAF (congé parental ? total ? partiel ? pendant combien de temps ? avec quelles conséquences et risques sur la carrière professionnelle ?)
- mais aussi ce que prévoit le Code du travail...

Que prévoit le droit pour les femmes qui travaillent et allaitent ?

On recommande d'allaiter les enfants jusque vers 2 ans.

Or le congé maternité se termine vers les 2 mois et demi du bébé.

Alors comment font les femmes pendant les 1 an et 9 mois et demi restant, sachant que :

→ Il n'existe plus de congé pour allaitement

→ Le fait d'allaiter ne rentre pas en soi en ligne de compte pour la prescription d'un congé pathologique post natal, congé qui est de toute façon limité à 28 jours maximum...

1) Pour les salariées du privé

Une heure par jour jusqu'au 1 an de l'enfant...

Le Code du travail prévoit en effet la possibilité pour les femmes de prendre **une heure par jour pour** l'allaitement et ce **jusqu'au 1 an de l'enfant**.

L'article [L. 1225-30](#) prévoit que "**Pendant une année à compter du jour de la naissance, la salariée allaitant son enfant dispose à cet effet d'une heure par jour durant les heures de travail**".¹

Cette heure peut être utilisée :

- soit pour allaiter son enfant sur place (en effet, l'article L1225-31 prévoit que : "**la salariée peut allaiter son enfant dans l'établissement**").
- soit pour tirer son lait (ce qui est important pour entretenir la lactation, notamment)
- soit pour s'absenter afin d'aller allaiter son enfant.

Selon l'article R 1225-5 :

« L'heure prévue à l'article L. 1225-30 dont dispose la salariée pour allaiter son enfant est répartie en deux périodes de trente minutes, l'une pendant le travail du matin, l'autre pendant l'après-midi. La période où le travail est arrêté pour l'allaitement est déterminée par accord entre la salariée et l'employeur. A défaut d'accord, cette période est placée au milieu de chaque demi-journée de travail. »²

L'idéal est de trouver un accord avec l'employeur pour convenir des modalités de la mise en œuvre de cette heure d'allaitement.

La salariée peut proposer, en fonction du travail qu'elle effectue, des nécessités du service et de son organisation soit d'arriver plus tard, soit de partir une heure plus tôt, ou de prendre une heure de plus pour déjeuner (ce qui permet d'aller allaiter le bébé, par exemple).

Ce n'est que **faute d'accord entre l'employeur** et la salariée que cette heure est prise en deux fois, une demi-heure au milieu de la matinée et une demi-heure dans le milieu de l'après-midi.

Concrètement, il n'y a pas grand chose de prévu concernant l'utilisation du tire-lait.. Or, en pratique, il faut un peu d'intimité, un frigidaire...

Quelque soit la taille de l'entreprise, il y a presque toujours moyen de « s'enfermer » dans un bureau ou dans la cuisine, seule, et de demander à ne pas être dérangée.

On signalera toutefois l'article R4152-2, mais qui est plus axé sur le « repos » :

« Indépendamment des dispositions relatives à l'allaitement prévues par les articles L. 1225-31 et R. 4152-13 et suivants, les femmes enceintes ou allaitant doivent pouvoir se reposer en position allongée, dans des conditions appropriées ».

La loi prévoit des locaux d'allaitement, mais uniquement pour les entreprises de plus de 100 salariés :

Article L1225-32 du Code du travail³

Tout employeur employant plus de cent salariées peut être mis en demeure d'installer dans son établissement ou à proximité des locaux dédiés à l'allaitement.

L'article R4152-13 donne plus de détails sur ces locaux d'allaitement :

Le local dédié à l'allaitement prévu à l'article L. 1225-32 est :

1° Séparé de tout local de travail ;

2° Aéré et muni de fenêtres ou autres ouvrants à châssis mobiles donnant directement sur l'extérieur ;

3° Pourvu d'un mode de renouvellement d'air continu ;

4° Convenablement éclairé ;

5° Pourvu d'eau en quantité suffisante ou à proximité d'un lavabo ;

6° Pourvu de sièges convenables pour l'allaitement ;

7° Tenu en état constant de propreté. Le nettoyage est quotidien et réalisé hors de la présence des enfants ;

8° Maintenu à une température convenable dans les conditions hygiéniques.

Cet article est tout de même intéressant parce qu'il donne une idée de ce que devrait être un local adapté pour l'allaitement (**cela permet de rappeler à toutes fins utiles que « non ! Les toilettes ne sont pas le lieu idéal pour allaiter... »**)

Mais attention, quand il y a des locaux d'allaitement, la pause est réduite.

Article R1225-6⁴ : « La période de trente minutes est réduite à **vingt minutes** lorsque l'employeur met à la disposition des salariées, à l'intérieur ou à proximité des locaux affectés au travail, un local dédié à l'allaitement ».

Il faut également se reporter à sa **Convention collective** car certaines prévoient des dispositions spécifiques, qui sont plus favorables que la loi (elles ne peuvent être moins favorables que la loi).

Cette heure d'allaitement est-elle rémunérée ? :

Le Code du travail ne dit rien à ce sujet, et certains employeurs décident de ne pas la rémunérer, ce qui constitue à mon sens une **discrimination** qui devrait être sanctionnée.

Cette heure devrait donc être rémunérée !

La loi prohibe en effet les discriminations. Le principe de non-discrimination est posé à l'article L 1132-1 du Code du travail.⁵

« Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation ou identité sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille ou en raison de son état de santé ou de son handicap ».

Signalons en outre que le Comité européen des droits sociaux (chargé de contrôler le respect de la charte sociale européenne) a épinglé la France en janvier 2012 parce que la législation française n'est PAS CONFORME à la charte précisément parce que le droit français NE GARANTIT PAS la RÉMUNÉRATION des pauses d'allaitement aux salariées du secteur privé.⁶

2) Pour les fonctionnaires et les contractuelles du public

Il convient de demander à bénéficier de l'heure d'allaitement, en invoquant les articles du Code du travail. En effet, en l'absence de dispositions particulières s'appliquant aux fonctionnaires, ce qui est le cas, le Code du travail trouve à s'appliquer.

À noter : l'administration invoque parfois la circulaire du 9 août 1995⁷ pour refuser d'accorder aux femmes les pauses d'allaitement :

Aux termes de cette circulaire, qui reprend les dispositions de l'instruction n° 7 du 23 mars 1950 :

*« Il n'est pas possible, **en l'absence de dispositions particulières**, d'accorder d'autorisations spéciales aux mères allaitant leurs enfants, tant en raison de la durée de la période d'allaitement que de la fréquence des absences nécessaires. **Toutefois, les administrations possédant une organisation matérielle appropriée à la garde des enfants devront accorder aux mères la possibilité d'allaiter leur enfant.** À l'instar de la pratique suivie dans certaines*

entreprises, les intéressées bénéficieront d'autorisations d'absence, dans la limite d'une heure par jour à prendre en deux fois.

Des facilités de service peuvent être accordées aux mères en raison de la proximité du lieu où se trouve l'enfant (crèche ou domicile voisin, etc.). »

Cela veut dire que seules les femmes qui travailleront dans une administration au sein de laquelle il existera une garderie auront droit à ces pauses d'allaitement.... Celles qui feront garder leur enfant à proximité de leur lieu de travail pourront se voir accordées « des facilités de services ».

Or, il convient de rappeler que :

- Cette circulaire ne concerne pas les **pauses** d'allaitement mais les **absences** pour allaitement. La circulaire n'évoque pas la possibilité de tirer son lait, or nombreuses sont les mères qui tirent leur lait, ne serait-ce que pour entretenir leur lactation...
- Une circulaire ne crée pas de droit, mais commente le droit existant (on ne peut invoquer une circulaire devant les juridictions)
- Cette circulaire recommande par ailleurs aux administrations d'accorder aux mères la possibilité d'allaiter leur enfant
- Le Comité européen des droits sociaux considère, dans son rapport 2011 que cette circulaire n'est pas conforme à l'article 8§3 de la Charte sociale européenne⁸ :

« S'agissant des femmes employées dans la fonction publique, le Comité relève qu'aux termes de la circulaire FP/4 n° 1864 du 9 août 1995 (qui se réfère à l'instruction n° 7 du 23 mars 1950), « il n'est pas possible, en l'absence de dispositions particulières, d'accorder d'autorisations spéciales aux mères allaitant leurs enfants ». Pour que les mères aient la possibilité d'allaiter leur enfant et se voient accorder deux pauses de trente minutes par jour, il faut que les administrations concernées possèdent des structures de garde d'enfants ou que de telles facilités existent à proximité du lieu de travail. En outre, rien n'indique que les pauses d'allaitement qui seraient accordées sont rémunérées.

Le Comité considère que le fait de ne pas donner aux femmes employées dans la fonction publique le droit à des pauses d'allaitement est contraire à la Charte.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la France n'est pas conforme à l'article 8§3 de la Charte aux motifs que (...):

Les femmes employées dans la fonction publique ne bénéficient pas du droit à des pauses d'allaitement »

Il existe donc bien UN DROIT à bénéficier de pauses d'allaitement pour les femmes qui allaitent.

3) Pour les professions libérales

Les femmes travaillant à leur compte doivent s'organiser par elles-mêmes, l'avantage étant qu'elles ne sont pas soumises à un lien de subordination juridique et sont (en théorie) d'avantage maître de leurs horaires de travail.

Certaines exercent dans des locaux qu'elles louent ou qui leur appartiennent et n'ont donc pas de difficultés pour tirer leur lait ou allaiter leur bébé dans des conditions appropriées.

Il ne faut cependant pas perdre de vue qu'en pratique, les femmes travaillant à leur compte sont confrontées à d'autres difficultés. Leur congé maternité est insuffisamment indemnisé par leurs caisses d'assurance maladie et nombreuses sont celles qui ne le prennent pas en totalité en raison des conséquences économiques trop importantes que cela entraînerait...

CONCLUSION

On dispose d'outils juridiques (nationaux et internationaux) permettant de s'organiser pour reprendre une activité professionnelle sans avoir à mettre fin à un allaitement.

Ces outils juridiques pourraient certes être améliorés et complétés. Par exemple, on pourrait :

- allonger la durée du congé maternité,
- prévoir que l'heure d'allaitement soit indemnisée par la sécurité sociale et non par l'employeur,
- augmenter l'allocation versée par la CAF aux mères interrompant ou réduisant leur activité professionnelle jusqu'au 1 an de l'enfant...

De nombreuses propositions existent, certaines sont déjà en vigueur dans d'autres pays et on aurait tout intérêt à s'inspirer de ce qui se fait ailleurs et qui fonctionne !

Mais plus que les outils juridiques, ne serait-ce pas plutôt les mentalités qu'il serait urgent de faire évoluer ? Dans un contexte encore fortement marquée par la « culture du biberon », une information de meilleure qualité et plus complète sur l'allaitement est un premier pas essentiel...

Co production CoFAM et Maitre Nayeli MAGRANER – Tous droits réservés

Novembre 2013

<http://coordination-allaitement.org>

Références

1

http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do;jsessionid=76608154C82B510636AFF8878E699342.tpdjo02v_3?idSectionTA=LEGISCTA000006195594&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20131121

2

http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do;jsessionid=76608154C82B510636AFF8878E699342.tpdjo02v_3?idSectionTA=LEGISCTA000018537818&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20121228)

3

http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do;jsessionid=76608154C82B510636AFF8878E699342.tpdjo02v_3?idSectionTA=LEGISCTA000006195594&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20131121

4

http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do;jsessionid=76608154C82B510636AFF8878E699342.tpdjo02v_3?idSectionTA=LEGISCTA000018537818&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20121228

5

http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do;jsessionid=AB7980C2EA9A204997133FBD72E4BD9E.tpdjo15v_1?idSectionTA=LEGISCTA000006177836&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20131121

6

http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/conclusions/State/France2011_fr.pdf,
(Voir page 15).

7

<http://www.dsi.cnrs.fr/rmlr/textesintegaux/volume5/53135-cirfp4-1864.htm>

8

http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/conclusions/State/France2011_fr.pdf