



SCHWEIZERISCHER ARBEITGEBERVERBAND
UNION PATRONALE SUISSE
UNIONE SVIZZERA DEGLI IMPRENDITORI

La chambre d'enfants à l'entreprise

**Colloque interdisciplinaire au sujet
« Allaitement maternel et travail »**

19 septembre 2014

Ruth Derrer Balladore

L'essentiel du **contrat individuel de travail** (art. 319 CO)

Par le contrat individuel de travail, le travailleur s'engage, pour une durée déterminée ou indéterminée, à travailler au service de l'employeur et celui-ci à payer un salaire fixé d'après le temps ou le travail fourni (salaire aux pièces ou à la tâche).



Directives générales et instructions à observer (art. 321d CO)

¹ L'employeur peut établir des directives générales sur l'exécution du travail et la conduite des travailleurs dans son exploitation ou son ménage et leur donner des instructions particulières.

² Le travailleur observe selon les règles de la bonne foi les directives générales de l'employeur et les instructions particulières qui lui ont été données.



Protection de la personnalité du travailleur (art. 328 CO)

¹L'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur; il manifeste les égards voulus pour sa santé et veille au maintien de la moralité. (...)

² Il prend, pour protéger la vie, la santé et l'intégrité personnelle du travailleur, les mesures commandées par l'expérience, applicables en l'état de la technique, et adaptées aux conditions de l'exploitation ou du ménage, dans la mesure où les rapports de travail et la nature du travail permettent équitablement de l'exiger de lui



Occupation durant la maternité (art. 35a LTr)

¹ Les femmes enceintes et les mères qui allaitent ne peuvent être occupées sans leur consentement.

² Sur simple avis, les femmes enceintes peuvent se dispenser d'aller au travail ou le quitter. Les mères qui allaitent peuvent disposer du temps nécessaire à l'allaitement.

³ Les accouchées ne peuvent être occupées durant les huit semaines qui suivent l'accouchement; ensuite, et jusqu'à la seizième semaine, elles ne peuvent l'être que si elles y consentent.



Déplacement de l'horaire et paiement du salaire durant la maternité (art. 35 b LTr)

¹ Chaque fois que cela est réalisable, l'employeur est tenu de proposer aux femmes enceintes qui accomplissent un travail entre 20 heures et 6 heures un travail équivalent entre 6 heures et 20 heures. Cette obligation vaut également pour la période entre la huitième et la seizième semaine après l'accouchement.

² Lorsqu'aucun travail équivalent ne peut leur être proposé, les femmes occupées entre 20 heures et 6 heures pendant les périodes fixées à l'al. 1 ont droit à 80 % de leur salaire calculé sans d'éventuelles majorations pour le travail de nuit, y compris une indemnité équitable pour la perte du salaire en nature.



Travailleurs ayant des responsabilités familiales (art. 36 LTr)

¹ Lorsqu'il fixe les heures de travail et de repos, l'employeur doit tenir compte notamment des responsabilités familiales des travailleurs. Sont réputées responsabilités familiales l'éducation des enfants jusqu'à l'âge de quinze ans ainsi que la prise en charge de membres de la parenté ou de proches exigeant des soins.

² Ces travailleurs ne peuvent être affectés à un travail supplémentaire sans leur consentement. A leur demande, une pause de midi d'au moins une heure et demie doit leur être accordée.

.



Durée du travail en cas (...) et de maternité; temps consacré à l'allaitement (art. 60 OLT 1)

¹ Il est interdit de prolonger la durée ordinaire convenue de la journée de travail des femmes enceintes et des mères qui allaitent; cette durée n'excède en aucun cas 9 heures.

² Les mères qui allaitent peuvent disposer des temps nécessaires pour allaiter ou tirer leur lait. Au cours de la première année de la vie de l'enfant, le temps pris pour allaiter ou tirer le lait est comptabilisé comme temps de travail rémunéré dans les limites suivantes:

- a. pour une journée de travail jusqu'à 4 heures: 30 minutes au minimum;
- b. pour une journée de travail de plus de 4 heures: 60 minutes au minimum;
- c. pour une journée de travail de plus de 7 heures: 90 minutes au minimum



Différents délais après l'accouchement

- 8 semaines: interdiction d'occupation
- 14 semaines: congé de maternité
- 16 semaines: occupation qu'avec le consentement de la mère.
Pour un travail entre 20 heures du soir et 6 heures du matin, on peut demander un travail équivalent pendant la journée
- 1 année: temps consacré à l'allaitement payé



Occupation après l'accouchement

Période après l'accouchement			
8 semaines après	Après la 8 ^{ème} jusqu'à la 16 ^{ème} semaine	1 année après la naissance	Pendant toute la durée de l'allaitement
Aucun travail autorisé			
	Sur demande déplacement d'un travail entre 20 et 6 heures à un travail entre 6 et 20 heures ou 80 % du salaire		
	Allaitement: temps de travail rémunéré dans les limites suivantes: pour une journée de travail ≤ 4 h = 30 min. > 4 h = 60 min. > 7 h = 90 min.		
	Consentement nécessaire pour l'occupation		
	Durée du travail: 9 heures au maximum		



Que doit proposer l'employeur ? (art. 34 OLT 3)

Les femmes enceintes et les mères qui allaitent doivent pouvoir s'allonger et se reposer dans de bonnes conditions.

- Siège ou couche confortable
- Pièce séparée
- Température agréable
- La pièce de repos peut être utilisé à d'autres fins lorsque personne ne s'en sert.



Points à discuter entre l'employeur et la salariée



Choix du mode d'accueil de l'enfant et influence de celui-ci sur l'allaitement

De nombreuses considérations entrent en ligne de compte lors du choix du mode d'accueil de l'enfant :

- Forme (crèche, maman de jour, grands-parents)
- Offre disponible
- Qualité
- Taille de l'institution
- Situation (proximité du domicile, du lieu de travail du père/de la mère)



Situation géographique du lieu d'accueil

L'allaitement n'est possible que si le lieu d'accueil de l'enfant est à proximité du lieu de travail de la mère.

Une garde individuelle par un membre de la famille ou une nounou qui peut apporter le nourrisson sur le lieu de travail favorise également l'allaitement.



Prendre contact avec l'employeur avant la reprise du travail

- La collaboratrice devrait informer l'employeur le plus tôt possible si elle souhaite continuer d'allaiter son enfant après le congé maternité et profiter des pauses d'allaitement.
- Les possibilités d'allaiter dans l'entreprise (pièce tranquille, installation sanitaire) doivent être discutées.



Fixation de l'horaire des pauses d'allaitement

- Il faut trouver un équilibre entre les besoins de la mère et de l'enfant et ceux de l'employeur.
- Les pauses d'allaitement doivent être prévues aussi bien dans le planning de l'employeur que dans celui de la mère.
- Un accord préalable est impératif.



Combien de temps la mère allaite-t-elle?



La plupart des mères continuent d'allaiter leur enfant pendant deux mois après le congé maternité, qui va en Suisse de 10 à 16 semaines selon la région.

Après le congé maternité de 14 semaines, environ 25 000 femmes exerçant une activité professionnelle continuent d'allaiter complètement leur enfant et près de 8 000 partiellement. Après neuf mois, 14 000 mères allaitent encore partiellement leur enfant. (rapport explicatif du SECO de novembre 2013)



Le local d'allaitement – multifonctionnel


- Calme
- Propre
- Siège ou couchette confortable
- Possibilité de changer les couches du bébé



L'emplacement du local d'allaitement doit être discuté au cas par cas si l'allaitement a lieu dans l'entreprise.



Check-list pour les locaux d'allaitement dans l'entreprise

<input type="checkbox"/>	Local	Pièce tranquille et propre, à l'ambiance privative, qui peut être fermée à clé ; protection contre les regards et le bruit ; prise de courant	Une pièce existante peut servir d'espace allaitement, par exemple une infirmerie rarement utilisée. Usage polyvalent possible.
<input type="checkbox"/>	Indication	 Pictogramme international	L'autocollant peut être commandé gratuitement auprès de la Fondation suisse pour la Promotion de l'Allaitement maternel : contact@stiftungstillen.ch
<input type="checkbox"/>	Réservation	Possibilité de réserver la pièce (comme une salle de réunion)	Eventuellement à l'aide d'un système de planification (Outlook, Lotus Notes, etc.)
<input type="checkbox"/>	Indication libre/occupé	Panneau «Ne pas déranger» ou «libre/occupé»	
<input type="checkbox"/>	Fauteuil ou chaise longue	Fauteuil ou chaise longue avec accoudoir afin de favoriser une position détendue	Un plus de confort peut être apporté avec des coussins, une lampe réglable, etc.
<input type="checkbox"/>	Surface pour y poser des ustensiles	Surface où le tire-lait électrique et les autres ustensiles peuvent être posés	
<input type="checkbox"/>	Lavabo	Possibilité de laver les mains	Lavabo avec surface pour y poser des ustensiles, distributeur de savon, serviettes propres
<input type="checkbox"/>	Evier	Possibilité de rincer et laver certaines parties du tire-lait	Eventuellement dans une cuisine ou une pièce semblable. Les parties du tire-lait qui ont été en contact avec le lait doivent être rincées à l'eau froide, lavées en utilisant un liquide vaisselle, puis essuyées.
<input type="checkbox"/>	Réfrigérateur	Petit réfrigérateur pour conserver le lait extrait	Ne doit pas nécessairement se trouver dans l'espace allaitement.
	Table à langer	Table à langer, éventuellement pliable ou fixée au mur, avec coussin	Idéalement, mais pas impérativement dans l'espace allaitement. La plupart des mères souhaitent langer le bébé après l'allaitement.

Berne, juin 2014 / copyright
Fondation suisse pour la Promotion de
l'Allaitement maternel



Durée de travail / Durée des pauses d'allaitement / Lieu des pauses

- La durée de travail découle de l'horaire de travail convenu. La pause d'allaitement fait partie du temps de travail.
- L'emplacement du local réservé aux pauses d'allaitement doit être discuté entre la salariée (mère) et l'employeur. Les conventions sont fixées au cas par cas et peuvent être très différentes.
- Les pauses d'allaitement ne peuvent pas être cumulées sur plusieurs jours. Elles sont accordées uniquement dans le but de permettre à la mère d'allaiter.



Horaire flexible ou irrégulier

- Les horaires flexibles vont dans le sens des jeunes mères et contribuent à réduire le stress. Au moment de la reprise du travail, des horaires fixes constituent souvent une lourde contrainte, car le nourrisson n'est pas un robot.
- Télétravail : l'employeur doit avoir confiance que le travail sera également fourni dans la qualité souhaitée depuis le domicile. La collaboratrice doit bien comprendre que cela ne sera pas possible sans une aide pour s'occuper du nourrisson.
- Les horaires irréguliers doivent être fixés de manière claire. Il importe aussi de fixer la durée de chaque engagement, car la durée de la pause d'allaitement est déterminée sur cette base.



Qui a droit à une pause d'allaitement? De quelle durée ?

- Seule la mère a droit à une pause d'allaitement, et cela uniquement pendant la période où elle allaite effectivement son enfant.
- La mère a droit à des pauses d'allaitement pendant la première année de vie de l'enfant. D'autres arrangements sont possibles, mais en principe pas nécessaires.



Preuve d'allaitement

Les pauses doivent être accordées à la mère qui allaite. Si l'employeur doute que la mère nourrit encore son enfant, il peut demander une preuve. Celle-ci peut être apportée par plusieurs personnes, notamment (liste non exhaustive):

- Pédiatre
- Gynécologue
- Conseiller maternel
- Sage-femme



Objectif commun : concilier le travail et l'allaitement

