



Allaiter au travail - Informations pour les employeurs

Afin de pouvoir concilier famille et travail, la compréhension mutuelle entre employeur et collaboratrices est indispensable. Il y aura beaucoup moins de problèmes si l'allaitement et l'extraction du lait sont acceptés à la place de travail et si l'infrastructure nécessaire est mise à disposition.

Pédiatrie Suisse (SSP) soutient la recommandation de l'Organisation mondiale de la santé (OMS) selon laquelle il est souhaitable de nourrir le bébé exclusivement au sein pendant six mois. Il est conseillé de poursuivre l'allaitement, parallèlement à l'introduction d'aliments de complément, aussi longtemps que la mère et l'enfant le désirent.

L'allaitement présente de nombreux avantages pour la santé de la mère et de l'enfant. **Les enfants allaités sont moins souvent malades, leurs parents sont par conséquent moins souvent absents au travail.** Il a été clairement démontré que :

- l'allaitement réduit de plus de 70 % le risque d'infections des voies respiratoires inférieures chez les enfants de moins d'un an ;
- les enfants allaités souffrent moins souvent d'otites et d'infections du tractus gastro-intestinal et que le risque de développer plus tard une surcharge pondérale ou le diabète de type 2 est nettement réduit ;
- les mères qui allaitent sont moins à risque de développer un cancer du sein et qu'elles retrouvent plus rapidement leur poids normal.

La loi suisse sur le travail contient plusieurs dispositions relatives à l'allaitement ou à l'extraction du lait à l'entreprise :

- Pendant la première année de vie de l'enfant, le temps pris pour allaiter ou tirer le lait, dans l'entreprise ou à un autre endroit, est considéré comme temps de travail (art. 60 de l'OLT 1) :
 - 30 minutes au minimum pour une journée de travail jusqu'à 4 heures
 - 60 minutes au minimum pour une journée de travail de plus de 4 heures
 - 90 minutes au minimum pour une journée de travail de plus de 7 heures

Ce temps peut être pris en une seule fois ou fractionné selon les besoins physiologiques de l'enfant. Il ne s'agit ici que des minima de temps de travail rémunérés et, notamment dans les cas où les besoins physiologiques de l'enfant l'exigent, il est possible pour la mère qui allaite de pouvoir disposer des périodes plus longues (cf. aussi art. 35a LTr). Les temps qui vont au-delà des minima mentionnés ci-dessus ne sont pas considérés comme du temps de travail rémunéré, sauf accord contraire entre l'employeur et les travailleuses directement concernés. Un tel accord peut aussi prévoir une réduction journalière de la durée du travail. (Extrait du commentaire de l'OLT 1 publié par le SECO)

- **Aucun rattrapage, ni antérieur, ni ultérieur, n'est dû pour le temps consacré à l'allaitement, qui n'est pas non plus imputé sur d'autres périodes de repos, comme par exemple les vacances (art. 35a, al. 2 de la LTr).**
- **L'entreprise doit mettre à disposition un local adéquat où les mères allaitantes peuvent se reposer dans un fauteuil confortable (art. 34 de l'OLT 3).**

Ne sont pas soumis à la loi sur le travail l'administration publique - les dispositions en vigueur relatives à l'allaitement sont pourtant semblables à la loi fédérale - et le secteur de l'agriculture. Les dispositions de la loi sur le travail ne sont pas non plus valables pour les cadres (art. 2 et 3 de la LTr).



Il est souhaitable que les employeurs se réjouissent de la grossesse d'une collaboratrice, qu'ils la soutiennent dans sa volonté d'allaiter le bébé, qu'ils prévoient les mesures nécessaires à une réintégration sans problèmes (par exemple à l'aide de mamagenda, l'agenda numérique pour la grossesse et la maternité) et qu'ils prennent eux-mêmes l'initiative d'organiser un soutien pendant la première année. La mère sera ainsi encouragée à faire face aux nouveaux enjeux et à trouver des solutions praticables. La relation de confiance qui sera établie pourra s'avérer précieuse par la suite si d'autres problèmes surviennent.

Concilier famille et travail rémunéré est une tâche ardue.

En tant qu'employeur, vous profitez de la mise en place de structures favorables aux familles :

- Vous augmentez votre attrait face à la concurrence - un facteur de succès non négligeable vu le besoin croissant en spécialistes.
- Le personnel qualifié, familier avec le travail et les procédures vous reste fidèle. De par leur savoir-faire, les collaboratrices de longue date sont d'une grande importance pour l'entreprise.
- Vous bénéficiez d'une réduction significative des coûts de recrutement et d'initiation du personnel. Il faut toujours un certain temps avant que les nouvelles collaboratrices aient acquis le savoir-faire nécessaire à leur tâche spécifique et puissent accomplir la performance souhaitée.
- Vous facilitez le retour au travail de vos employées après le congé de maternité.
- Vous favorisez la loyauté des mères envers l'entreprise.
- Une bonne ambiance au travail contribue à améliorer la motivation du personnel.
- Les absences sont réduites et la productivité augmente.
- Une vie familiale satisfaisante est aussi importante pour les pères que pour les mères et influe sur la performance de tous les employés. Les horaires de travail flexibles et les modèles de travail à temps partiel sont donc également appréciés par les pères.

La première année de vie d'un enfant constitue une situation particulière pour les parents. Tant les mères que les pères sont confrontés à de nombreux enjeux. Afin de pouvoir concilier famille et travail, la compréhension mutuelle entre l'employeur et les collaboratrices et collaborateurs est indispensable. Il y aura beaucoup moins de problèmes si l'allaitement et l'extraction du lait sont acceptés à la place de travail et si l'infrastructure nécessaire est mise à disposition.

