Droit d'allaitement sur le lieu de travail : peu adapté, peu pratiqué

La loi française et le code du travail prévoient que les femmes peuvent consacrer une heure de leur temps de travail quotidien à l'allaitement maternel et que toute entreprise de plus de cent salariées doit mettre à disposition un local *ad hoc*. Dans la pratique, l'allaitement est peu pratiqué en milieu professionnel parce que peu d'employeurs connaissent leur obligation et peu de femmes leur droit, et qu'il n'est pas simple d'allaiter ou d'extraire et conserver son lait sur le lieu de travail.

En France, 24 % des femmes poursuivent l'allaitement après la reprise du travail[1]. Elles sont nombreuses à ne pas réussir à concilier l'allaitement avec cette reprise en raison, entre autres, du manque d'un endroit adéquat pour allaiter ou tirer et conserver leur lait sur leur lieu de travail (1), et de la nécessaire organisation personnelle et professionnelle que ce choix implique.

Droit d'allaiter sur le lieu de travail

Une loi française très ancienne (1917) a institué les pauses et les chambres d'allaitement sur le lieu de travail (2). Ces dispositions sont toujours effectives près d'un siècle plus tard. Le code du travail (3) inclut plusieurs articles (L1225-30 à L1225-33)[2] sur l'allaitement en milieu professionnel. En complément, plusieurs règlements (R4152-14 à R4152-28 ; R1225-5 et R1225-6) en définissent les modalités d'application. Ils semblent être, cependant, mal connus, tant d'une grande majorité d'employeurs que des femmes.

D'une manière générale, ces dispositions du code du travail sont peu ou pas appliquées en France dans les entreprises, ce qui n'incite pas les femmes, de retour dans l'entreprise à l'issue de leur congé maternité de douze semaines, à poursuivre l'allaitement. Le fait de connaître ces dispositions pourrait aider les mères salariées à faire valoir leurs droits auprès de leurs employeurs.

Une heure par jour

Élément central du dispositif, l'article L1225-30 stipule que *« pendant une année à compter du jour de la naissance, la mère salariée qui allaite son enfant dispose à cet effet d'une heure par jour durant les heures de travail »*. Cette heure est répartie en deux périodes de trente minutes, l'une le matin, l'autre l'après-midi. La période où le travail est arrêté pour l'allaitement est déterminée par un accord entre la salariée et l'employeur. À défaut d'accord, cette période est placée au milieu de chaque demi-journée de travail *(cf. article R1225-5)*.

À noter qu'en pratique, si la mère n'allaite pas son enfant sur place, elle peut extraire son lait pendant ces deux périodes de trente minutes si elle dispose de moyens nécessaires sur son lieu de travail, ce pour entretenir sa lactation. En effet, si le code du travail prévoit ce temps uniquement pour l'allaitement en direct de l'enfant, dans la pratique, les femmes peuvent soit allaiter leur enfant sur place, soit tirer leur lait pour le donner à leur enfant plus tard (2).

Cette heure d'allaitement doit être prise sur place et ne permet en théorie pas aux femmes de s'absenter de leur lieu de travail (2). Cependant, il arrive que les femmes négocient avec leurs employeurs l'autorisation de pouvoir arriver plus tard, et/ou de partir plus tôt, afin de pouvoir allaiter leur enfant à leur domicile. Il revient en effet à chaque femme d'opter pour le disposi-

tif qui lui convient le mieux. Par ailleurs, le code du travail ne prévoit pas la rémunération des pauses d'allaitement. Toutefois, cette heure peut être rémunérée, en particulier dans le cadre de certaines conventions collectives (3).

Des locaux dédiés

Selon l'article L1225-31, *« la salariée peut allaiter son enfant dans l'établissement »*. Un certain nombre d'articles réglementaires définissent les conditions des locaux dédiés à l'allaitement[3]. Certaines entreprises mettent en place des modalités pour promouvoir l'allaitement auprès de leurs salariées *(lire ci-dessous le dispositif mis en œuvre au sein de l'entreprise Michelin)*. Mais elles sont très peu nombreuses à prendre ce type d'initiative, même si *« tout employeur de plus de cent salariées peut être mis en demeure d'installer dans son établissement ou à proximité des locaux dédiés à l'allaitement »* (article L1225-32).

Par ailleurs, une majorité d'employeurs n'a pas connaissance des bénéfices de l'allaitement sur la santé des enfants et de leurs mères. L'allaitement maternel réduirait l'absentéisme au travail car les enfants allaités seraient moins malades et, de ce fait, les mères salariées seraient donc moins absentes.

La reprise du travail demeure l'une des principales raisons de l'arrêt précoce de l'allaitement, car ce choix nécessite notamment une solide organisation dans la vie personnelle et professionnelle. En pratique, il n'est pas simple de faire garder son enfant à proximité de son lieu de travail et encore plus complexe de faire venir son enfant sur place pour pouvoir lui donner la tétée. Autre difficulté à surmonter : si la mère décide de tirer son lait sur place, encore faut-il qu'elle dispose de moyens pour le tirer (tire-lait), le conserver (réfrigérateur) et le transporter de façon à ce que la chaîne du froid soit respectée (glacière ou sacs isotherme avec pack).

En conclusion, on constate qu'un faible nombre d'entreprises a mis en place une organisation facilitatrice pour l'allaitement maternel de ses salariées. Une réglementation existe, mais elle est peu appliquée et peu adaptée aux enjeux du développement de l'allaitement maternel.

Carolina Belomo de Souza
Nutritionniste, chargée de mission en éducation et promotion de la santé, INPES.

Chez Michelin, un dispositif pour faciliter l'allaitement maternel

Depuis 2005, sur ses quatre sites clermontois, le groupe Michelin propose aux salariées qui le souhaitent de concilier allaitement maternel et vie professionnelle. Cette démarche s'inscrit dans la démarche « Performance et responsabilité Michelin », visant à favoriser un meilleur équilibre entre vie familiale et vie privée.

Concrètement, le service du personnel informe la future mère, dès le cinquième mois de grossesse, qu'elle peut bénéficier :

- d'un soutien en allaitement pendant sa grossesse et après la naissance de la part d'une infirmière « référente » du service santé travail de son site ;
- d'un dispositif lui permettant de poursuivre l'allaitement de son enfant au terme de son congé maternité si elle le souhaite. En effet, elle dispose d'une heure par jour, soit pour allaiter l'enfant sur son lieu de garde, soit pour extraire son lait à l'infirmerie de son lieu de travail, afin de le confier le lendemain aux personnes qui gardent l'enfant.

Le dispositif repose sur le service santé au travail et les crèches de l'entreprise : au total, douze référentes (infirmières et puéricultrices) formées par une intervenante extérieure sont réparties sur les quatre sites Michelin et dans les deux crèches (l'une Michelin, l'autre inter-entreprises). Soulignons l'enthousiasme des « référentes », toutes volontaires et qui ont accepté de suivre une formation *ad hoc*.

D'un point de vue matériel, l'organisation est légère et peu coûteuse :

- les crèches ont adapté leur organisation et leurs pratiques en y intégrant de la souplesse et une posture d'écoute des bébés et des parents. Les salariées sont encouragées à venir nourrir leur enfant dans la journée ; elles peuvent également apporter le lait maternel en complément ou exclusivement. Les parents peuvent bénéficier d'une information individuelle ou collective au cours de réunions sur l'allaitement maternel et sa poursuite à la reprise du travail ;
- les infirmeries sont organisées pour recevoir les mamans qui souhaitent extraire leur lait et le conserver : salle de repos, point d'eau et réfrigérateur.

Ce dispositif rassure les mères souhaitant allaiter leur bébé. Il permet de rendre moins difficile la séparation mère-enfant à la reprise du travail. Vingt-cinq femmes environ bénéficient de ce service chaque année à Clermont-Ferrand.

Régine Gauthier
Référente, crèche les 3 Récrés,
Chantal Rubio
Directrice, crèche des Balladoux,
Claire de La Forge
Responsable du projet, Michelin, Clermont-Ferrand.

1. Échantillon de 1 008 femmes de 18 à 49 ans ayant au moins un enfant âgé de moins de 6 ans. Échantillon national représentatif de femmes dans cette tranche d'âge. Enquête INPES/BVA, 2010.

2. Pour information, l'article L1225-33 prévoit « un décret en Conseil d'État détermine, suivant l'importance et la nature des établissements, les conditions d'application de la présente sous-section ».

3. Ce local dédié à l'allaitement doit être : « 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 » (cf. article R4152-13).

Références bibliographiques

(1) Organisation mondiale de la santé (OMS). *Allaitement et activité professionnelle*. Faits et chiffres [l'allaitement maternel], n° 9, juillet 2009.
En ligne : http://www.who.int/features/factfiles/breastfeeding/facts/fr/index8.html. [dernière consultation le 9/04/2010].

(2) Herzog-Evans M. *Allaitement maternel et droit*. Paris : L'Harmattan, coll. La justice au quotidien, 2007: 160 p.

(3) Code du travail ; version en vigueur au 1er mai 2008 et consolidée au 26 mars 2010. En ligne : www.legifrance.gouv.fr [dernière consultation le 6/04/2010].