

Les dispositions légales



La poursuite de l'allaitement ne donne pas droit à un congé supplémentaire. L'ordonnance n°2007-329 du 12 mars 2007 et le décret n°2008-244 du 7 mars 2008 relatifs au Code du travail fixent les dispositions suivantes (source www.legifrance.gouv.fr) :

Article L 1225-30

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.

Article L 1225-31

La salariée peut allaiter son enfant dans l'établissement.

Article L 1225-32

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.

Article R1225-5

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.

À défaut d'accord, cette période est placée au milieu de chaque demi-journée de travail.

Article R4152-13

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.

Article R4152-2

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

NB : Certaines conventions collectives sont plus favorables que le Code du travail. La mère peut se renseigner auprès du service des ressources humaines ou auprès des représentants du personnel de son entreprise.