

Pauses allaitement bientôt rémunérées!

L'œil du pro

Marianne Favre Moreillon
Directrice
DroitActif



Le 22 juin 2007, une conseillère nationale dépose l'initiative parlementaire «Ratification de la Convention no 183 de l'Organisation internationale du travail (ci-après OIT) sur la protection de la maternité». Le but de cette initiative est de modifier la législation relative à la rémunération des pauses d'allaitement.

Systeme actuel

En Suisse, conformément à l'article 35a alinéa 2 de la loi sur le travail (ci-après LTr), les mères qui

allaitent peuvent disposer du temps nécessaire à l'allaitement. Au cours de la première année de vie de l'enfant, il faut effectuer une distinction entre la mère qui allaite dans les locaux de l'entreprise ou à l'extérieur.

L'article 60 de l'Ordonnance 1 relative à la loi sur le travail (ci-après OLT1) prévoit que l'intégralité du temps consacré à l'allaitement est réputée temps de travail lorsque la collaboratrice allaite son enfant dans l'entreprise. En revanche, lorsqu'elle quitte son lieu de travail pour allaiter, la moitié du temps consacré à l'allaitement est réputée temps de travail.

Attention, le fait que l'allaitement soit considéré comme du temps de travail ne fonde pas pour autant un droit de la collaboratrice à exiger le paiement de son

salaire durant le temps consacré à l'allaitement.

Même si certaines entreprises rémunèrent le temps consacré à l'allaitement, l'employeur n'a pas d'obligation légale de le faire. Quant au Tribunal fédéral, à ce jour, il ne s'est pas prononcé à ce sujet.

Ce vide juridique a poussé le Conseil National et le Conseil des Etats à voter en faveur de l'initiative pour la rémunération de l'allaitement, respectivement les 27 septembre et 12 décembre 2012.

Convention no 183 de l'OIT

La décision de ratifier cette Convention oblige la Suisse à adapter sa législation au contenu de ladite Convention.

En effet, cette dernière oblige les Etats signataires à mettre en œuvre certaines règles au sein de

leur législation pour avoir le droit de ratifier la Convention. Il en va ainsi de la protection contre le licenciement pendant et après la grossesse, de l'interdiction de discriminer les mères, ainsi que des mesures de protection de la santé.

C'est ainsi que la Suisse s'est vue dans l'obligation de répondre au critère selon lequel l'allaitement au travail doit être considéré comme du temps de travail, c'est-à-dire rémunéré. L'article 60 OLT1 va être modifié afin d'indiquer la durée de l'allaitement sur le lieu de travail qui sera rémunérée. La date d'entrée en vigueur est prévue dans le courant de cette année.

Les entreprises devront en informer leurs collaborateurs par le biais du règlement d'entreprise.

www.droitactif.ch