Article 60

Durée du travail en cas de grossesse et de maternité ; temps consacré à l'allaitement

(art. 35 et 35*a* LTr)

[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.

Alinéa 1

L'influence des conditions de travail sur la situation particulière que représentent généralement, sur les plans physique et psychique, la grossesse et la maternité peut être positive autant que négative. L'impact que de mauvaises conditions de travail exercent sur la mère se répercute en effet sur l'enfant à venir, sur son bien-être et même sur sa santé. Parmi les éléments les plus influents dans ce contexte, on compte à la fois l'organisation du travail et l'aménagement structurel du temps de travail.

D'où l'obligation de respecter la durée ordinaire convenue du travail quotidien, c'est-à-dire qu'aucune femme enceinte ou mère qui allaite ne peut être appelée effectuer des heures supplémentaires. De plus, la durée journalière de travail ne peut en aucun cas excéder la limite maximale de 9 heures, même si l'employeur et la travailleuse étaient convenus d'une durée plus longue, et même s'il s'agit de circonstances exceptionnelles exigeant un travail supplémentaire.

Alinéa 2

Nul ne saurait contester les avantages de l'allaitement, ce qui explique les efforts accomplis à l'échelle mondiale pour l'encourager. L'allaitement présente pour l'état de santé et le développement du nourrisson des avantages considérables sur les plans de l'hygiène alimentaire, de la résistance immunitaire et du lien affectif mère-enfant. Il est dès lors indispensable de prendre toutes les mesures nécessaires pour permettre à la travailleuse d'allaiter son enfant même au-delà du congé de maternité. Tel est également l'objectif des dispositions légales qui donnent à la travailleuse le droit de disposer du temps nécessaire à l'allaitement (cf. art. 35a LTr) et qui prescrivent à l'employeur de mettre un lieu approprié à disposition en cas d'allaitement dans l'entreprise (cf. art. 34 OLT 3).

L'alinéa 2 précise quel est le minimum de temps consacré à l'allaitement qui doit être considéré comme temps de travail payé pendant la première année de la vie de l'enfant. Ce principe concré-

tise en droit interne le contenu de la Convention n°183 de l'OIT sur la protection de la maternité, ratifiée par la Suisse et en particulier son article 10 prescrivant l'octroi de pauses d'allaitement payées. En vertu de cet alinéa, la durée des temps d'allaitement qui doit être accordée à titre de temps de travail rémunéré est de 30 minutes pour les mères qui travaillent jusqu'à 4 heures par jour, de 60 minutes pour les mères qui travaillent plus de 4 heures par jour et de 90 minutes pour celles qui travaillent plus de 7 heures par jour. Ce temps peut être pris en une seule fois ou fractionné selon les besoins.
Il ne s'agit ici que des minimas de temps de travail rémunérés. La mère qui allaite doit pouvoir disposer des périodes plus longues si elle le souhaite (cf. aussi art. 35a LTr). Les temps qui vont au-delà des minimas mentionnés aux lettres a, b et c 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.

La travailleuse bénéficie des mêmes temps d'allaitement rémunérés indépendamment du fait qu'elle allaite son enfant dans l'entreprise, qu'elle tire son lait ou qu'elle quitte son lieu de travail pour allaiter son enfant. Dans ce dernier cas, une prolongation des temps d'allaitement rémunérés pour prendre en considération les trajets effectués n'est pas prévue. Un accord entre les employeurs et travailleuses directement concernés reste cependant possible.
Les temps d'allaitement prévus aux lettres a, b et c ne peuvent pas être considérés comme temps de repos légal ou comme temps de repos compensatoire ; ils ne peuvent pas non plus être défalqués du crédit d'heures supplémentaires ni être portés au compte des vacances.