

# CONTINUER L'ALLAITEMENT A LA REPRISE DU TRAVAIL

Céline UREGEL : L'état du droit

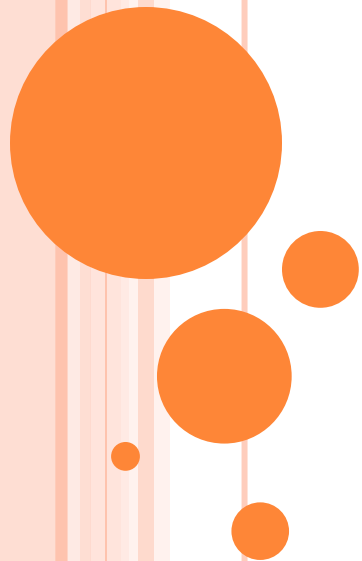
Thierry XOZAME : L'égalité professionnelle

Philippe DI MAGGIO : La qualité de vie au travail



# ALLAITEMENT MATERNEL

## LA RESPONSABILITÉ DE L'ENTREPRISE EN NOUVELLE-CALÉDONIE



# LA RESPONSABILITÉ DE L'ENTREPRISE EN MATIÈRE D'ALLAITEMENT MATERNEL

1. L'état du droit applicable en matière d'allaitement en entreprise en Nouvelle-Calédonie
2. Le renforcement de la responsabilité de l'entreprise



# 1. L'ÉTAT DU DROIT EN MATIÈRE D'ALLAITEMENT EN ENTREPRISE

1. Que préconise l'organisation internationale du travail ?



2. Que prévoit le code du travail de Nouvelle-Calédonie ?



3. Que stipulent les conventions et accords collectifs ?



# Que préconise l'Organisation Internationale du Travail en matière d'allaitement en entreprise ?



# QUE PRÉCONISE L'OIT ?

- L'allaitement maternel en entreprise est abordé par l'Organisation Internationale du travail (OIT) au sein de 3 conventions internationales du travail (CIT) sur la protection de la maternité :
  1. La convention n° 3, **de 1919**
  2. La convention n° 103 et la recommandation n° 95 qui l'accompagne, **de 1952**
  3. La convention n° 183 et la recommandation n° 191 qui l'accompagne, **de 2000**.

Sur ces 3 conventions, **SEULE la convention de 1919** a été ratifiée par la France en décembre 1950 et étendue à la Nouvelle-Calédonie en 1954.



- Il s'agit de la convention la **plus ancienne et la moins développée en matière d'allaitement maternel.**
- Elle préconise exclusivement « qu'une femme aura droit dans tous les cas, si elle allaite son enfant, à **deux repos d'une demi-heure** pour lui permettre l'allaitement ».
- En comparaison, les autres conventions stipulent que :
  - la salariée allaitant a droit à une ou plusieurs pauses quotidiennes ou à la réduction journalière de la durée du travail
  - ces périodes doivent être comptées comme du temps de travail et rémunérées en conséquence.



# Et que prévoit le code du travail de Nouvelle-Calédonie en matière d'allaitement en entreprise ?





## QUELQUES ÉLÉMENTS DE CONTEXTE

- En Nouvelle-Calédonie, les dispositions en matière d'allaitement sont anciennes et méconnues :
  - Elles sont issues de la délibération n° 294 du 4 mars 1988 *relative à la protection de la maternité et l'éducation des enfants* et ont été codifiées au sein du code du travail de Nouvelle-Calédonie en 2008.
  - Elles s'inspirent directement de la rédaction métropolitaine en la matière



## LA SALARIÉE A-T-ELLE LE DROIT D'ALLAITER SON ENFANT DURANT SES HEURES DE TRAVAIL ?

- **OUI**, le code du travail de Nouvelle-Calédonie (CTNC) garantit aux salariées le droit d'allaiter durant les heures de travail.

Article Lp. 126-18 du CTNC : « **Pendant une année** à compter du jour de la naissance, la salariée allaitant son enfant dispose à cet effet **d'une heure par jour pendant les heures de travail.** »

→ Il s'agit d'un **droit** qui n'est donc conditionné à aucune autorisation de l'employeur. Toutefois, en pratique, il est préférable pour la salariée d'informer son employeur de son intention d'allaiter, dès son retour de congé de maternité.

→ Le CTNC se limite à la « pause d'allaitement » et n'offre pas le choix de la réduction du temps de travail,



## COMMENT S'ORGANISE LE TEMPS D'ALLAITEMENT ?

- Le CTNC précise que l'heure dont dispose la salariée pour allaiter son enfant est **répartie en deux périodes** :
  - 30 minutes pendant le travail du matin
  - 30 minutes pendant le travail de l'après-midi
- → En Métropole, la durée de ces périodes est réduite à 20 minutes si l'employeur met à disposition un local dédié. En NC, qu'il y ait ou non de local, la durée reste de 30mn.
- **La salariée et l'employeur conviennent d'un commun accord du moment où le travail est arrêté pour l'allaitement.** A défaut d'accord, cette période est placée au milieu de chaque demi-journée.

→ Article R. 126-3 du CTNC



## OÙ L'ALLAITEMENT PEUT-IL AVOIR LIEU ?

- L'article Lp. 126-19 du CTNC prévoit uniquement que « *la salariée **peut** allaiter son enfant dans l'établissement* »
- Il s'agit d'une possibilité et non d'une obligation.
- Pour autant, la salariée peut-elle s'éloigner de son entreprise pour allaiter en un autre lieu (Ex: chez la nounou)?
  - ➔ En l'état actuel de la rédaction et sous réserve de l'appréciation souveraine des juges, il semble *a priori* que rien n'interdise à la salariée d'allaiter ou de tirer son lait dans un autre lieu.



## *L'EMPLOYEUR A-T IL L'OBLIGATION D'INSTALLER UN LOCAL DÉDIÉ À L'ALLAITEMENT ?*

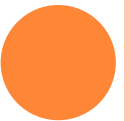
- **OUI MAIS**, l'employeur n'est tenu d'installer un local dédié à l'allaitement qu'à compter de **100 salariées** (femmes) au sein de ses effectifs. (art Lp. 126-19)
- Sachant qu'en NC, seulement une soixantaine d'entreprises comporte plus de 100 salariés, il y a donc très peu de cas dans lesquels l'effectif féminin est susceptible d'atteindre ce seuil.
- **Toutefois, dans un souci de bien être au travail et de bienveillance**, l'employeur est libre de mettre en place un tel local au bénéfice de ses salariées.



# PETIT FOCUS SUR LE LOCAL D'ALLAITEMENT

- **En métropole**, les dispositions spécifiques encadrant le local d'allaitement sont nombreuses. Le local doit notamment être :
  - Séparé de tout local de travail et convenablement éclairé
  - Aéré et muni de fenêtres
  - Pourvu d'eau suffisante et de siège convenable
  - Maintenu à température convenable et en constat état de propreté (...)
- Les conditions d'hygiène et de sécurité du local ou encore les cas dans lesquels l'enfant ne sera pas ou plus admis dans le local (maladie contagieuse suspectée ou avérée) sont définies.
- Les conditions de taille et d'aménagement minimales ainsi que le matériel obligatoire, dont la fourniture incombe à l'employeur, sont également prévues.
- **En Nouvelle-Calédonie**, il n'existe aucune disposition encadrant le local d'allaitement.





## *LE TEMPS D'ALLAITEMENT EST-IL RÉMUNÉRÉ?*

- Le code du travail de NC n'apporte pas de précision sur la rémunération du temps d'allaitement.
- En outre, la Nouvelle-Calédonie ne dispose pas de jurisprudence en la matière permettant de considérer avec certitude que ce temps est rémunéré ou pas.
- Seule l'appréciation souveraine des juges ou la modification des dispositions du CTNC permettra une position claire sur le sujet.
- Néanmoins, l'employeur peut, par usage, décider de rémunérer ce temps d'allaitement.
- Les partenaires sociaux peuvent, par la négociation collective, adopter des accords collectifs d'entreprise ou d'établissement





## QUELLES SONT LES SANCTIONS ENCOURUES PAR L'EMPLOYEUR ?

- Le code du travail de NC prévoit que les infractions aux dispositions relatives à l'allaitement sont punies d'une **amende** prévue pour les contraventions de cinquième classe, soit 178,995 frs. (Art R. 128-6)
- Ce montant peut être **doublé** en cas de **récidive**.
- Suivant les circonstances et en cas de récidive, **l'affichage du jugement** peut être ordonné par la juridiction.

→ Article R. 128-6 du CTNC



# Et que stipulent les conventions et accords collectifs en Nouvelle-Calédonie ?



- L'accord interprofessionnel territorial (AIT) ne comporte aucune mention relative au droit d'allaitement en entreprise.
- Sur les 27 conventions de branche existantes en Nouvelle-Calédonie, **SEULEMENT UNE (1) convention prévoit des dispositions relatives à l'allaitement !**
- Il s'agit de la convention applicable aux personnels ouvriers et assimilés des services publics de Nouvelle-Calédonie.
- Cette convention **prolonge** la durée légale d'allaitement en entreprise **de 1 an à 15 mois.**



- Toutefois, des accords d'entreprise ou d'établissement peuvent prévoir des dispositions en matière d'allaitement.



## 2. LES OUTILS DE RENFORCEMENT DE LA RESPONSABILITÉ DE L'ENTREPRISE EN MATIÈRE D'ALLAITEMENT

- La nécessaire modification du code du travail de NC
- Le rôle central des DP et des CHSCT
- La négociation collective, outil privilégié d'amélioration des conditions de l'allaitement maternel




# LA NÉCESSAIRE MODIFICATION DU CODE DU TRAVAIL DE NOUVELLE-CALEDONIE

- En l'état actuel, la rédaction des dispositions législatives et réglementaires du code du travail ne permettent pas une définition claire de la responsabilité de l'entreprise et limitent la mise en œuvre effective de l'allaitement au travail.
- Afin de favoriser l'allaitement au travail qui s'inscrit dans la promotion de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, il semble nécessaire d'envisager la modification des dispositions codifiées et notamment de :
  - Déterminer si le temps de pause doit être considéré comme du **travail effectif** ;
  - Préciser les conditions de **rémunération** de ce temps ;
  - Définir les obligations de l'employeur en matière de **local d'allaitement** (...)



# LE RÔLE IMPORTANT DU CHSCT

- Constitué dans tout établissement de + de 50 salariés, le CHSCT a notamment pour mission de « *contribuer à l'amélioration des conditions de travail, notamment en vue de faciliter l'accès des femmes à tous les emplois et de répondre aux problèmes liés à la maternité* » (art Lp. 262-7, 2°).
- Il procède ainsi à l'analyse des conditions de travail au sein de l'entreprise et dispose de moyens adéquats.
- En l'absence de CHSCT, les délégués du personnel assument les missions dévolues au CHSCT.

 Pour pallier l'insuffisance du cadre légal et conventionnel actuel, le CHSCT (ou le délégué du personnel) revêt un rôle central dans la promotion et la mise en œuvre de l'allaitement au sein de l'entreprise.

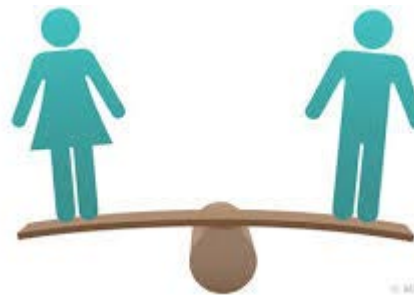


# LA NÉGOCIATION COLLECTIVE, LEVIER D'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE L'ALLAITEMENT EN ENTREPRISE

- Les conventions ou accords collectifs traitent des conditions d'emploi, de travail, de formation professionnelle et des garanties sociales des salariés.
- Ils peuvent comporter des stipulations **plus favorables aux salariés que celles des dispositions légales en vigueur**, à l'exception de celles revêtant un caractère d'ordre public (art Lp. 331-5 CTNC).
- Alors qu'il est interdit, à peine de nullité, d'insérer dans une convention une clause réservant le bénéfice d'une mesure quelconque à un ou des salariés en considération du sexe, cette interdiction est écartée si la clause en question a pour objet l'application des dispositions relatives à la protection de la maternité et au repos des femmes allaitant leur enfant (art Lp. 331-6).
- Compte tenu de la rédaction actuelle des textes, la négociation collective constitue un outil privilégié pour préciser les conditions de l'allaitement en entreprise par :
  - → la modification des conventions de branche existantes, et/ou
  - → la conclusion d'accords d'entreprise ou d'établissement
- Les conditions de l'allaitement étant étroitement liées aux caractéristiques et capacités de chaque entreprise, cette unité semble être le niveau de négociation le plus approprié.

**AVANT PROJET DE TEXTES**

# **ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE RÉELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**



© Michael Brown - Fotolia.com





# PARENTALITE

(LP. 126-13-2 ET SUIVANTS):

- ❖ **Adaptation du congé de maternité** (naissance prématurée et hospitalisation post natale),

Il s'agit d'adapter le congé de maternité aux cas spécifiques de naissance prématurée.

- ❖ **Autorisation d'absence pour assister aux rdv médicaux nécessaires** (femme enceinte),

A la demande du Conseil d'Etat, lors de la création de ces autorisations d'absence pour assister aux RDV médicaux dans le cadre de la PMA, nous proposons de permettre aux femmes enceintes de s'absenter sans être sanctionnées ou discriminées pour assister aux RDV médicaux nécessaires .

- ❖ **Ajout de la réduction d'horaire des femmes en situation de grossesse (1h par jour).**





# PARENTALITE

(LP. 126-13-2 ET SUIVANTS):

❖ **Négociation obligatoire triennal** au niveau de la branche pour un congé de naissance de 1000 j max (conditions de rémunération fixées par accord d'entreprise).

L'action n°50-1 du plan DOKAMO « développer une stratégie pays durant les « 1000 premiers jours de vie » et repris.

❖ **Congé pour deuil parental,**

Actuellement le CTNC prévoit 2 jours de congé pour le deuil d'un enfant. Toutefois, il est proposé 15 jours.

❖ **Autorisation d'absence pour les salariés victime de violences** pour démarche judiciaire.

Il est proposé d'autoriser 3 jours d'absences non rémunérées pour les victimes de violences conjugales pour accomplir les démarche judiciaire (dépôt de plainte, médecin judiciaire),

# La qualité de vie au travail Vecteur de parentalité





Une démarche de qualité de vie au travail (QVT) désigne et regroupe des actions qui permettent de concilier l'amélioration des conditions de travail des salariés et la performance globale de l'entreprise



Dans une démarche QVT c'est le travail qui est au centre des débats



&



Objectif : L'entreprise, source de bien-être et de développement

Dialogue social  
Discussion sur le travail  
Droit à l'expression

Des axes d'évaluations et d'actions sur lesquels employeur, salariés et IRP travaillent **ENSEMBLE**

Critères de qualité  
Engagement participatif  
Intéressement,  
participation  
Performance productive

Autonomie  
Sens du travail  
Relations clients



**Equilibre vie privée, vie professionnelle**  
Diversité, non discrimination  
Egalité professionnelle  
**Conciliation des temps**

Temps de travail  
Environnement physique  
Qualité de la prévention  
Risques professionnels

Compétences  
Parcours professionnel



**Ce n'est pas une utopie**

**Chaque action qui va  
dans son sens est une  
amélioration**



Allaitement au travail

# Conciliation vie personnelle et vie professionnelle



A la naissance d'un enfant la vie personnelle et la vie professionnelle se heurtent

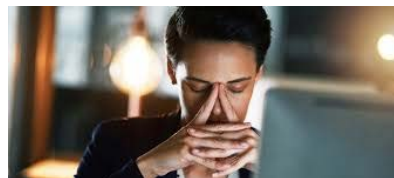
**A la reprise du travail** la stabilité de la famille est ébranlée par un nouvel emploi du temps et des contraintes nouvelles.

- ✓ **Faire garder l'enfant**
- ✓ **Organiser les déplacements**
- ✓ **Assurer sa santé**
- ✓ **Poursuivre ou pas l'allaitement**



**La fatigue s'installe**, s'ajoute à la contrainte journalière du temps au travail, la vie personnelle perd du terrain, **l'allaitement s'arrête**.

**Vie personnelle difficile**



**Vie professionnelle difficile**





# Conciliation vie personnelle et vie professionnelle

Les entreprises ont tout intérêt à accompagner leur salariés-parents dans cette période de transition.



**Equilibre professionnel**



**Maintien de la performance  
de l'entreprise**

Un salarié heureux est:

- 2 fois moins malade
- 6 fois moins absent
- 9 fois plus loyal
- 31% plus productif
- 55% plus créatif

Harvard et MIT



**Non stressé, qui peut s'exprimer,  
qui a de la latitude et de  
l'autonomie, du temps pour lui  
et pour son entreprise**

**Une salariée heureuse travaille mieux**



# Discussion sur l'allaitement



L'employeur accepte l'allaitement

Donne le temps nécessaire pour tirer le lait et le conserver dans les meilleures conditions



- Intimité
- Hygiène



**Les conditions de recueil du lait ne sont pas une décision unilatérale de l'employeur**

Dans une démarche QVT c'est une décision **concertée avec la salariée**, le DP ou le CHSCT, qui prend la responsabilité et l'engagement de procéder au recueil du lait de son enfant sans que cela ne perturbe son travail et celui des autres

**La salariée adapte elle-même son travail dans l'intérêt respectif des deux parties**

**La qualité de vie au travail :  
L'affaire de chacun le bien-être de tous !**

**Merci**

shutterstock.com • 1085061182