

Retour au travail après un congé maternité

Vous reprenez le travail après un congé maternité et souhaitez continuer à allaiter votre enfant, l'équipe pluridisciplinaire du SSTI 33 vous informe !



Allaitement et reprise du travail

Ce qu'il faut savoir !

Visite de reprise après congé maternité

A l'issue de votre congé maternité, vous bénéficiez d'une visite de reprise avec un **médecin du travail** ou avec un(e) **infirmier(e) en santé au travail**.

Cette visite à l'initiative de votre employeur doit avoir lieu dans un **délai de 8 jours à compter de la reprise du travail**.

Le professionnel de santé appréciera votre **aptitude à reprendre votre poste de travail** et la **nécessité ou non d'une adaptation des conditions de travail**, notamment en cas d'allaitement.

Allaitement et reprise du travail

L'allaitement maternel exclusif est préconisé par l'**Organisation Mondiale de la Santé (OMS)** pendant les six premiers mois de vie afin que « la croissance, le développement et la santé du bébé soient optimaux ».

Aucune disposition législative ou réglementaire ne prévoit la possibilité de prolonger son congé maternité en cas d'allaitement. Dans la pratique, il n'est donc pas toujours facile de concilier cette recommandation avec la reprise du travail.

L'allaitement au travail : un droit

Le Code du travail autorise les salariées à allaiter leurs bébés **pendant un an durant les heures de travail** à compter de la naissance de l'enfant.

La salariée peut choisir :

- D'allaiter dans l'établissement où elle travaille,
- De tirer son lait

L'employeur qui ne respecte pas ces dispositions encourt des sanctions pénales.



Organisation des heures d'allaitement

La mise en place des heures d'allaitement est très encadrée :



Période d'allaitement

1 an à compter du jour de naissance de l'enfant



Durée et répartition

1 heure par jour

- 30 minutes le matin
- 30 minutes l'après-midi



Sur le temps de travail

Allaitement **pendant les heures de travail**

La durée d'allaitement est réduite à 20 minutes si l'employeur met à disposition des salariées un local dédié à l'allaitement (à l'intérieur ou à proximité des locaux affectés au travail).

Rémunération des heures consacrées à l'allaitement

Ces temps de pause ne sont pas rémunérés.

En effet, cette heure consacrée à l'enfant ne constitue pas du temps de travail effectif.

Toutefois, des dispositions conventionnelles (Convention collective, accord collectif, accord de branche, d'entreprise ou d'établissement) peuvent prévoir que ces temps de pause soient rémunérés.

Les obligations de l'employeur

ENTREPRISE DE MOINS DE 100 SALARIÉ(E)S

- L'employeur **n'a pas l'obligation** de mettre à disposition un local pour l'allaitement. La salariée peut allaiter sur son lieu de travail ou en dehors.

ENTREPRISE DE PLUS DE 100 SALARIÉ(E)S



L'employeur est tenu de **veiller à respecter et à faire respecter les règles d'hygiène et de sécurité.**

- L'employeur **a l'obligation** de prévoir un local dédié à l'allaitement à l'intérieur ou à proximité du local de travail.

Ce local doit notamment être :

- Séparé du local de travail ;
- Convenablement éclairé ;
- Maintenu à une température raisonnable et dans des conditions hygiéniques ;
- Pourvu d'eau en quantité suffisante ou à proximité d'un lavabo.

Congé d'allaitement

Le Code du travail ne prévoit pas de congé d'allaitement. Les femmes bénéficient du congé de maternité mais ne peuvent pas le prolonger au motif qu'elles souhaitent allaiter.



BON À SAVOIR

Certaines conventions collectives peuvent prévoir un congé supplémentaire.

En pratique : Conseils pour le recueil et la conservation du lait sur le lieu de travail

RÈGLES D'HYGIÈNE STRICTES

- Lavage des mains,
- Lavage des seins et des mamelons,
- Nettoyage du matériel de recueil,
- Nettoyage du matériel de conservation,
- Etiquetage (nom, date de recueil ...).



POSTES INCOMPATIBLES AVEC L'ALLAITEMENT

Certains postes de travail ne sont pas compatibles avec l'allaitement

(Articles D4152-2 Code du travail et suivants)

Il est interdit d'employer les femmes allaitant à certaines catégories de travaux qui présentent des risques pour leur santé et leur sécurité, comme notamment :

- certains travaux exposant à des **rayonnements ionisants** (D4152-7 Code du travail)
- les travaux exposant à des **agents chimiques dangereux** (D4152-9 et 10 Code du travail)

Les médecins du travail et les infirmiers de santé au travail connaissent les risques professionnels physiques, chimiques, biologiques pouvant avoir un impact sur l'allaitement.



Vous êtes concernée et vous souhaitez allaiter, le médecin du travail peut proposer des aménagements de poste ou un changement temporaire d'affectation si nécessaire.

L'employeur doit alors proposer un autre emploi compatible ou un aménagement des tâches à accomplir.

Congé parental d'éducation

À la suite d'une naissance (ou de l'adoption d'un enfant de moins de 16 ans), tout(e) salarié(e) peut bénéficier d'un congé parental d'éducation lui permettant d'interrompre ou de réduire son activité professionnelle pour élever cet enfant. Pour avoir droit à ce congé, l'intéressé(e) doit avoir **un an d'ancienneté au minimum** dans l'entreprise à la date de la naissance ou de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté.



À SAVOIR

Le congé parental d'éducation n'est pas rémunéré mais le salarié peut utiliser les droits acquis sur son compte épargne temps pour le « financer ».

Le bénéficiaire du congé peut également, s'il en remplit les conditions, bénéficier de la prestation partagée d'éducation de l'enfant (PreParE). Cette prestation est versée par les caisses d'allocations familiales (CAF) ou par les caisses de mutualité sociale agricole pour les personnes qui relèvent du régime agricole ; elle fait l'objet d'une présentation détaillée sur le site des CAF

Retour congé maternité : emploi protégé !

A la fin du congé maternité, vous devez retrouver l'emploi que vous occupiez avant votre départ en congé ou un emploi similaire, avec une rémunération au moins équivalente.

Aucun changement de contrat de travail ne peut vous être imposé.

En effet, durant le congé maternité, le **contrat de travail est suspendu**. Votre employeur n'a aucunement le droit de le modifier sans votre accord. Il ne peut donc pas vous contraindre à changer de poste ni vous imposer un changement d'horaire si ces nouveaux horaires ne sont pas impérativement nécessaires au bon fonctionnement de l'entreprise.



POUR ALLER PLUS LOIN



AMELI
CONGÉ MATERNITÉ
DE VOTRE SALARIÉE



SERVICE PUBLIC
FAQ ALLAITEMENT



DREES
SANTÉ MATERNELLE
ET INFANTILE (PMI)



MINISTÈRE DU TRAVAIL
CONGÉ PARENTAL
D'ÉDUCATION



CAF
INFOS AIDES VIE
PERSONNELLE



CODE DU TRAVAIL
LOCAL DÉDIÉ À
L'ALLAITEMENT

Nos centres médicaux



Implanté à Bordeaux depuis 1943, le SSTI 33 rayonne aujourd'hui sur la métropole bordelaise et une grande partie de la Gironde avec 8 centres de proximité de part et d'autre de la Garonne.

Siège social et médical

SSTI 33 Bordeaux/Wilson

262-264 Bd du Président Wilson
33 001 Bordeaux cedex
T. 05 56 44 10 33 | contact@ssti33.fr

Centre annexe

Arès

29 Avenue de la plage
33 740 ARES

Nos centres

SSTI 33 Bègles

5 rue Grousset
33 130 Bègles
T. 05 56 49 26 45

SSTI 33 Bordeaux/Pey-Berland

Résidence Pey-Berland
16 rue Beaubadat
33 000 Bordeaux
T. 05 56 81 86 60

SSTI 33 Cenon

37 Avenue René Cassagne
33 150 Cenon
T. 05 56 32 90 51

SSTI 33 La Teste

47 rue Lagrue
Parc Agora - bâtiment B
33 260 La Teste
T. 05 57 52 22 62

SSTI 33 Mérignac

151 Avenue de la Libération
33 700 Mérignac
T. 05 56 97 59 73

SSTI 33 Pessac

Rue Walter Scott
33 600 Pessac
T. 05 47 50 06 32

SSTI 33 Pugnac

137 Impasse Le Grillet
33 710 Pugnac
T. 05 24 06 20 00

