

Quelles adaptations du poste de travail l'employeur doit-il prévoir pour une salariée enceinte ?

Réponse courte

L'employeur doit adapter le poste d'une salariée enceinte dès qu'un risque pour sa sécurité ou sa santé est identifié. L'art. L.334-3 du Code du travail impose un processus en trois étapes : **aménagement provisoire des conditions ou du temps de travail**, puis **changement d'affectation** avec maintien du salaire si l'aménagement est impossible, enfin **dispense de travail** si aucun poste n'est disponible. Toutes ces mesures sont prises sur avis conforme du médecin du travail, qui fixe la durée de protection nécessaire.

L'employeur doit communiquer à la salariée et à la délégation du personnel la liste des travaux interdits aux femmes enceintes. Les activités exposant aux agents visés à l'**annexe 2** sont strictement interdites. Le maintien intégral du salaire antérieur est garanti dans tous les cas.

Définition

L'adaptation du poste de travail pour une salariée enceinte désigne l'ensemble des mesures que l'employeur doit prendre pour éliminer les risques professionnels liés à la grossesse. Elle repose sur une évaluation des risques réalisée avec le médecin du travail et peut aller du simple **aménagement des conditions de travail** jusqu'à la dispense totale, en passant par l'affectation à un autre poste.

Questions fréquentes

L'employeur peut-il refuser une adaptation pour motif économique ?

Non, l'employeur ne peut pas invoquer des motifs économiques pour refuser l'aménagement du poste. Le médecin du travail est l'autorité compétente pour fixer les mesures de protection nécessaires, et leur mise en oeuvre est obligatoire selon l'art. L. 334-3.

Le maintien du salaire est-il garanti après une adaptation de poste ?

Oui, le maintien intégral du salaire antérieur est garanti dans tous les cas, qu'il s'agisse d'aménagement, de changement d'affectation ou de dispense de travail. L'employeur ne peut pas invoquer des motifs économiques pour réduire la rémunération de la salariée enceinte.

Quel rôle joue la délégation du personnel dans les adaptations ?

L'employeur transmet à la délégation du personnel la liste des travaux interdits aux femmes enceintes et allaitantes. L'implication de la délégation renforce la transparence du processus et facilite l'acceptation des mesures par l'ensemble de l'équipe concernée.

Quelles adaptations du poste l'employeur doit-il prévoir pour une salariée enceinte ?

L'art. L. 334-3 impose un processus en trois étapes : aménagement provisoire des conditions ou du temps de travail, puis changement d'affectation avec maintien du salaire si l'aménagement est impossible, enfin dispense de travail si aucun poste compatible n'est disponible.

Qui décide des adaptations de poste pour une salariée enceinte ?

Le médecin du travail rend un avis conforme sur la nature et la durée des mesures de protection nécessaires. Chaque mesure d'aménagement, de réaffectation ou de dispense est prise sur la base de cet avis, garantissant une approche médicalement étayée.

Conditions d'exercice

Les adaptations suivent un ordre de priorité défini par la loi.

Niveau	Mesure
1. Aménagement provisoire	Modification des conditions de travail ou du temps de travail pour éviter l'exposition au risque
2. Changement d'affectation	Affectation à un autre poste avec maintien intégral du salaire antérieur
3. Dispense de travail	Dispense totale si aucun aménagement ni réaffectation n'est possible
Avis conforme	Chaque mesure est prise sur avis conforme du médecin du travail

Modalités pratiques

La mise en oeuvre des adaptations suit un processus structuré.

Étape	Détail
Évaluation des risques	L'employeur évalue avec le médecin du travail la nature, le degré et la durée d'exposition
Communication	Transmission de la liste des travaux interdits à la salariée et à la délégation du personnel
Aménagement	Modification des horaires, suppression de tâches dangereuses, adaptation ergonomique
Réaffectation	Proposition d'un poste compatible avec la grossesse, avec maintien du salaire
Durée	Période fixée par le médecin du travail selon les besoins de protection

Pratiques et recommandations

Anticiper les adaptations dès la réception du certificat de grossesse en organisant rapidement une consultation avec le médecin du travail accélère la mise en oeuvre.

Documenter par écrit chaque aménagement réalisé et chaque avis du médecin du travail sécurise l'employeur en cas de contestation.

Impliquer la délégation du personnel dans le processus renforce la transparence et facilite l'acceptation des mesures par l'ensemble de l'équipe.

Maintenir un dialogue ouvert avec la salariée sur ses besoins permet d'identifier les solutions les plus adaptées à sa situation concrète.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.334-1	Communication de la liste des travaux interdits
Art. L.334-2	Évaluation des risques d'exposition
Art. L.334-3	Aménagement, changement d'affectation ou dispense
Art. L.334-4	Activités à risque (annexe 2) et obligations spécifiques
Art. L.338-4	Sanctions pénales

L'employeur ne peut pas invoquer des motifs économiques pour refuser l'aménagement du poste. Le médecin du travail est l'autorité compétente pour fixer la nature et la durée des mesures de protection nécessaires.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.