

# La salariée enceinte peut-elle être affectée à un autre poste si son poste présente des risques ?

## Réponse courte

Oui, le changement d'affectation est prévu par le Code du travail lorsque le poste présente des risques pour la salariée enceinte. L'art. [L.334-3](#) établit trois niveaux : **aménagement provisoire** des conditions de travail, puis **changement d'affectation** avec maintien intégral du salaire si l'aménagement est impossible, et **dispense de travail** si aucun poste alternatif n'est disponible. Chaque mesure est prise sur **avis conforme du médecin du travail**, qui fixe la durée de protection.

Pour les activités de l'annexe 2 correspondant à des postes interdits, l'art. [L.334-4](#) impose directement la réaffectation ou la dispense, sans aménagement possible. Le **maintien du salaire** est garanti dans tous les cas. L'employeur ne peut invoquer de contraintes organisationnelles pour déroger à cette obligation.

## Définition

Le changement d'affectation d'une salariée enceinte est une mesure de protection consistant à la transférer temporairement à un poste ne présentant pas de risque pour sa grossesse. Il intervient lorsque l'**aménagement du poste initial** est impossible et implique le **maintien intégral du salaire** antérieur. La décision repose sur l'**avis conforme du médecin du travail**.

## Questions fréquentes

### Comment formaliser le changement d'affectation ?

Le changement d'affectation est formalisé par une notification écrite mentionnant le maintien du salaire et la durée de la mesure. Un avenant temporaire au contrat de travail sécurise les droits de chaque partie et facilite la traçabilité de la mesure protectrice.

### La salariée enceinte peut-elle être affectée à un autre poste en cas de risques ?

Oui, l'art. L. 334-3 prévoit le changement d'affectation lorsque le poste présente des risques. Cette mesure intervient lorsque l'aménagement provisoire est impossible et garantit le maintien intégral du salaire antérieur. La décision repose sur l'avis conforme du médecin du travail.

### Le changement d'affectation est-il définitif ?

Non, le changement d'affectation est temporaire et prend fin à l'issue de la période fixée par le médecin du travail. La salariée retrouve son poste initial après cette période ou au retour de son congé de maternité, conformément à l'art. L. 332-3.

### Le salaire est-il maintenu après un changement d'affectation ?

Oui, la salariée conserve intégralement son salaire antérieur lors du changement d'affectation. Le maintien est garanti dans tous les cas, qu'il s'agisse d'aménagement, de réaffectation ou de dispense, sans qu'aucune contrainte organisationnelle ne puisse y déroger.

### Qui décide du changement d'affectation ?

Le changement d'affectation est décidé sur avis conforme du médecin du travail, qui en fixe également la durée nécessaire à la protection. L'employeur ne peut imposer une réaffectation sans cet avis ni s'opposer aux préconisations médicales du médecin du travail.

## Conditions d'exercice

Le changement d'affectation obéit à des conditions précises.

Condition	Détail
Risque identifié	Un risque pour la sécurité ou la santé de la femme enceinte est avéré
Aménagement impossible	L'aménagement provisoire du poste initial n'est pas techniquement ou objectivement possible
Avis du médecin du travail	Le changement est décidé sur avis conforme du médecin du travail
Maintien du salaire	La salariée conserve intégralement son salaire antérieur
Durée	Fixée par le médecin du travail pour la période nécessaire à la protection

## Modalités pratiques

La procédure de changement d'affectation suit un déroulement précis.

Étape	Détail
Évaluation initiale	Le médecin du travail évalue les risques du poste actuel
Tentative d'aménagement	L'employeur cherche d'abord à aménager le poste existant
Identification d'un poste	Recherche d'un poste compatible avec la grossesse dans l'entreprise
Formalisation	Notification écrite du changement d'affectation avec mention du maintien de salaire
Suivi médical	Le médecin du travail suit l'adéquation du nouveau poste

## Pratiques et recommandations

**Cartographier les postes de reclassement** disponibles dans l'entreprise en amont facilite la réaffectation rapide des salariées enceintes.

**Formaliser le changement d'affectation** par un avenant temporaire au contrat de travail sécurise les droits de chaque partie.

**Associer la salariée** à la recherche de solutions favorise l'acceptation du nouveau poste et limite les tensions.

**Vérifier régulièrement** avec le médecin du travail que le poste de reclassement reste adapté tout au long de la grossesse garantit une protection continue.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <a href="#">L.334-3</a>	Aménagement, changement d'affectation ou dispense en cas de risque
Art. <a href="#">L.334-4</a>	Réaffectation obligatoire pour les activités de l'annexe 2
Art. <a href="#">L.334-2</a>	Évaluation des risques d'exposition
Art. <a href="#">L.335-1</a>	Contestation des avis du médecin du travail
Art. <a href="#">L.338-4</a>	Sanctions pénales

Le changement d'affectation est temporaire et prend fin à l'issue de la période fixée par le médecin du travail. La salariée retrouve son poste initial après cette période ou au retour de son congé de maternité.

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.