

# Que se passe-t-il si aucun poste sans risque n'est disponible pour une salariée enceinte au Luxembourg ?

## Réponse courte

Lorsqu'aucun poste sans risque n'est disponible, l'employeur doit **dispenser la salariée enceinte de travailler** pendant toute la période nécessaire à sa protection. Cette dispense intervient en dernier recours, après que ni l'aménagement du poste ni l'affectation à un autre poste ne se sont révélés possibles. L'art. L.334-3(3) et l'art. L.334-4(5) prévoient cette mesure sur **avis conforme du médecin du travail**, qui fixe la durée de protection.

La salariée conserve ses droits contractuels, notamment la **protection contre le licenciement**. La durée peut couvrir toute la grossesse si nécessaire. L'employeur ne peut mettre fin unilatéralement à la dispense sans un nouvel avis médical confirmant la disparition du risque. La **rémunération** est maintenue pendant cette période.

## Définition

La dispense de travail pour absence de poste sans risque est une mesure de protection ultime permettant à la salariée enceinte de cesser temporairement son activité lorsqu'aucun aménagement ni reclassement n'est possible. Elle est décidée sur **avis conforme du médecin du travail** et garantit le maintien des droits contractuels. Elle constitue le **troisième niveau** du mécanisme de protection prévu par le Code du travail.

## Conditions d'exercice

La dispense est soumise à des conditions cumulatives strictes.

Condition	Détail
Risque avéré	Un risque pour la sécurité ou la santé de la salariée enceinte est identifié
Aménagement impossible	L'aménagement provisoire des conditions de travail n'est pas réalisable
Réaffectation impossible	Aucun poste compatible n'est disponible dans l'entreprise
Avis du médecin du travail	La dispense est prononcée sur avis conforme du médecin du travail
Justification	L'impossibilité doit être techniquement ou objectivement démontrée

## Modalités pratiques

La mise en oeuvre de la dispense suit un processus documenté.

Élément	Détail
<b>Déclenchement</b>	L'employeur documente l'impossibilité d'aménagement et de réaffectation
<b>Avis médical</b>	Le médecin du travail émet un avis conforme fixant la durée de la dispense
<b>Notification</b>	L'employeur notifie la dispense par écrit à la salariée
<b>Durée</b>	Période fixée par le médecin du travail, renouvelable si nécessaire
<b>Fin de la dispense</b>	Nouvel avis médical confirmant la disparition du risque ou début du congé de maternité

## Pratiques et recommandations

**Documenter de manière exhaustive** les démarches entreprises pour aménager le poste et trouver une réaffectation protège l'employeur en cas de contestation, notamment si la salariée décide de refuser des tâches dangereuses.

**Conserver l'avis écrit du médecin du travail** dans le dossier du personnel constitue une pièce justificative essentielle.

**Maintenir le contact** avec la salariée pendant la période de dispense facilite la gestion administrative et prépare son retour.

**Anticiper la reprise** en identifiant un poste adapté pour le retour de congé de maternité montre la diligence de l'employeur.

## Cadre juridique

Référence	Objet
<b>Art. <u>L.334-3(3)</u></b>	Dispense de travail si aménagement et réaffectation impossibles
<b>Art. <u>L.334-4(5)</u></b>	Dispense pour activités de l'annexe 2 si réaffectation impossible
<b>Art. <u>L.333-4</u></b>	Dispense si transfert de nuit à jour impossible
<b>Art. <u>L.337-1</u></b>	Protection contre le licenciement maintenue pendant la dispense
<b>Art. <u>L.338-4</u></b>	Sanctions pénales

La dispense de travail ne constitue pas une rupture du contrat de travail. La salariée conserve tous ses droits contractuels et la protection contre le licenciement demeure pleinement applicable pendant toute la durée de la dispense.

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.