

La salariée enceinte peut-elle refuser d'effectuer des tâches qu'elle juge dangereuses pour sa grossesse ?

Réponse courte

La salariée enceinte ne dispose pas d'un droit de retrait autonome, mais le Code du travail lui offre une protection renforcée. Les activités exposant aux agents de la section A de l'annexe 2 lui sont absolument interdites (art. L.334-4). Pour les autres risques, l'art. L.334-3 impose d'aménager le poste sur **avis conforme du médecin du travail**.

La salariée peut saisir le médecin du travail si ses conditions de travail présentent un risque, et l'avis rendu s'impose à l'employeur. En cas de désaccord, cet avis est contestable sous **15 jours** auprès de la Direction de la santé. Si l'employeur maintient la salariée à un poste dangereux malgré l'avis médical, il encourt des **sanctions pénales** jusqu'à 25 000 euros d'amende et 6 mois d'emprisonnement. La salariée peut aussi saisir le tribunal du travail en urgence.

Définition

Le refus d'effectuer des tâches dangereuses par une salariée enceinte s'inscrit dans le cadre de la **protection de la maternité** au travail. Il ne constitue pas un droit de retrait au sens classique, mais repose sur l'obligation de l'employeur d'éliminer les risques et sur le rôle central du **médecin du travail** comme autorité d'évaluation. Si aucun poste sans risque n'est disponible, une dispense de travail peut être accordée. L'interdiction absolue des **activités de l'annexe 2** renforce cette protection.

Conditions d'exercice

La protection contre les tâches dangereuses s'articule autour de plusieurs mécanismes.

Situation	Protection applicable
Activités annexe 2, section A	Interdiction absolue, aucune dérogation possible
Risque identifié (annexe 1)	Aménagement, réaffectation ou dispense sur avis du médecin du travail
Désaccord avec l'employeur	Saisine du médecin du travail par la salariée
Contestation de l'avis	Demande en réexamen sous 15 jours auprès de la Direction de la santé
Maintien au poste dangereux	Recours devant le tribunal du travail et sanctions pénales

Modalités pratiques

La salariée dispose de plusieurs voies d'action pour signaler un danger.

Démarche	Détail
Signalement à l'employeur	Informer par écrit l'employeur du danger perçu
Saisine du médecin du travail	Demander une évaluation des risques du poste
Avis conforme	Le médecin du travail émet un avis qui s'impose à l'employeur
Contestation	Lettre recommandée à la Direction de la santé sous 15 jours
Recours judiciaire	Saisine du tribunal du travail en cas de non-respect

Pratiques et recommandations

Prendre au sérieux tout signalement d'une salariée enceinte concernant des conditions de travail potentiellement dangereuses évite l'escalade vers un contentieux.

Saisir immédiatement le médecin du travail lorsqu'un doute existe permet d'obtenir un avis objectif et de sécuriser la décision.

Documenter la réponse apportée à chaque demande de la salariée prouve la diligence de l'employeur en cas de litige.

Ne jamais maintenir une salariée enceinte à un poste identifié comme dangereux par le médecin du travail constitue une règle absolue dont la violation engage la responsabilité pénale de l'employeur.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.334-3	Aménagement, réaffectation ou dispense en cas de risque
Art. L.334-4	Interdiction absolue des activités de l'annexe 2
Art. L.334-2	Évaluation des risques
Art. L.335-1	Contestation des avis du médecin du travail (délai de 15 jours)
Art. L.338-4	Sanctions pénales

L'avis conforme du médecin du travail s'impose à l'employeur. En cas de contestation, la demande en réexamen doit être adressée par lettre recommandée à la Direction de la santé dans un délai de 15 jours.

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.