

Une salariée HORECA enceinte peut-elle être affectée à des tâches pénibles ?

Réponse courte

Non, une salariée HORECA enceinte ne peut pas être affectée à des tâches présentant un risque pour sa santé ou celle de l'enfant, conformément à l'article [L.331-1](#) et suivants du Code du travail. L'employeur doit procéder à une **évaluation des risques** et, si un danger est identifié, **aménager le poste** ou **affecter la salariée à un autre poste** sans perte de rémunération. Cette protection est **identique** en HORECA et en droit commun.

En HORECA, les risques sont spécifiques : station debout prolongée, port de charges lourdes (casserolles, plateaux), exposition aux températures extrêmes (cuisine, chambres froides), contact avec des produits chimiques de nettoyage et risques de glissade. L'aménagement du poste est souvent nécessaire dès la déclaration de grossesse.

L'employeur ne peut pas licencier une salariée enceinte.

Définition

La **protection de la salariée enceinte** couvre l'ensemble des mesures que l'employeur doit prendre pour préserver la santé de la femme enceinte et de l'enfant à naître sur le lieu de travail. En HORECA, cette protection s'applique dès la notification de la grossesse à l'employeur, par certificat médical, et se prolonge pendant toute la durée de la grossesse et le congé de maternité.

Questions fréquentes

L'employeur peut-il réduire le salaire pendant l'aménagement du poste ?

Non, l'employeur doit maintenir la rémunération intégrale pendant toute la durée de l'aménagement ou du changement de poste lié à la grossesse. Aucune réduction de salaire n'est permise en raison de la grossesse, principe protégé par le Code du travail.

Quelle est la durée du congé de maternité en HORECA ?

Le congé de maternité est de 8 semaines avant l'accouchement et 12 semaines après, selon l'article L.332-1 du Code du travail. Cette durée totale de 20 semaines est identique en HORECA et en droit commun, sans dérogation sectorielle particulière.

Quelle protection contre le licenciement pour la salariée enceinte HORECA ?

La salariée enceinte est protégée contre le licenciement du début de la grossesse jusqu'à 12 semaines après l'accouchement selon l'article L.337-1 du Code du travail. Cette protection est identique en HORECA et en droit commun, sans dérogation sectorielle.

Quels risques HORECA imposent un aménagement du poste pour la salariée enceinte ?

Les risques HORECA spécifiques sont la station debout prolongée, le port de charges lourdes (casserolles, plateaux), l'exposition aux températures extrêmes (cuisine, chambres froides), le contact avec produits chimiques de nettoyage et les risques de glissade. Tous justifient un aménagement.

Une salariée enceinte peut-elle travailler de nuit en HORECA ?

La salariée enceinte peut être dispensée du travail de nuit sur demande avec certificat médical selon l'article L.333-1 du Code du travail. L'employeur doit alors l'affecter à un poste de jour sans perte de rémunération pendant toute la durée de la grossesse.

Une salariée HORECA enceinte peut-elle être affectée à des tâches pénibles ?

Non, une salariée enceinte ne peut pas être affectée à des tâches présentant un risque pour sa santé ou celle de l'enfant selon l'article L.331-1 et suivants du Code du travail. L'employeur doit aménager le poste ou affecter la salariée ailleurs sans perte de rémunération.

Conditions d'exercice

La protection des salariées enceintes est identique en HORECA et en droit commun, avec des risques spécifiques au secteur.

| Critère | HORECA | Droit commun (art. <u>L.331-1+</u>) |
|--------------------------------|---|--------------------------------------|
| Évaluation des risques | Obligatoire dès notification de la grossesse | Obligatoire |
| Aménagement du poste | Obligatoire si risque identifié | Obligatoire |
| Affectation temporaire | Autre poste sans perte de salaire | Identique |
| Travail de nuit | Dispense sur demande avec certificat médical | Identique |
| Protection contre licenciement | Du début de la grossesse jusqu'à 12 semaines après l'accouchement | Identique |
| Congé de maternité | 8 semaines avant + 12 semaines après | Identique |

Modalités pratiques

L'aménagement du poste d'une salariée HORECA enceinte implique des adaptations concrètes.

| Risque HORECA | Mesure d'adaptation |
|--------------------------|---|
| Station debout prolongée | Prévoir des pauses assises régulières ou un poste assis |
| Port de charges | Interdire le port de charges lourdes (casserolles, caisses) |
| Températures extrêmes | Limiter l'accès aux cuisines très chaudes et aux chambres froides |
| Produits chimiques | Écarter des tâches de nettoyage avec produits nocifs |
| Travail de nuit | Dispense sur certificat médical, affectation en service de jour |
| Glissades | Fournir des chaussures antidérapantes adaptées |

Pratiques et recommandations

Évaluer immédiatement les risques du poste dès la réception du certificat de grossesse est la première obligation de l'employeur. Un entretien avec la salariée et le médecin du travail permet d'identifier les adaptations nécessaires.

Aménager le poste en priorité, plutôt que d'écarter la salariée de l'activité, préserve son intégration dans l'équipe et respecte le principe de maintien dans l'emploi. Un poste d'accueil ou de caisse peut constituer une alternative adaptée.

Maintenir la rémunération intégrale pendant toute la durée de l'aménagement ou du changement de poste est une obligation légale. Les obligations liées à l'incapacité de travail s'appliquent si la salariée est en arrêt maladie. Aucune réduction de salaire n'est permise en raison de la grossesse.

Documenter les mesures prises dans le dossier de la salariée et informer le médecin du travail protège l'employeur en cas de contestation et démontre le respect de l'obligation de sécurité.

Cadre juridique

| Référence | Objet |
|--|--|
| Art. <u>L.331-1</u> et suivants du Code du travail | Protection de la femme enceinte au travail |
| Art. <u>L.332-1</u> du Code du travail | Congé de maternité |
| Art. <u>L.337-1</u> du Code du travail | Protection contre le licenciement pendant la grossesse |
| Art. <u>L.312-1</u> du Code du travail | Obligation de sécurité et santé au travail |

La protection de la salariée enceinte en HORECA relève du droit commun sans dérogation sectorielle. Les risques spécifiques du secteur (chaleur, charges, station debout) imposent cependant un aménagement du poste plus fréquent et plus substantiel que dans d'autres secteurs tertiaires.

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.