

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.

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. L.331-1+)
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.