Une salariée enceinte bénéficie-t-elle d'un suivi spécifique par la médecine du travail ?

Réponse courte

Oui, mais d'une manière particulière : le suivi médical de la grossesse elle-même reste assuré par le médecin traitant, tandis que le **médecin du travail intervient sur le terrain de l'aptitude et de l'adaptation du poste**. Dès qu'une activité est susceptible d'exposer une femme enceinte à des agents ou conditions de travail à risque, l'employeur doit **évaluer ce risque avec le concours du médecin du travail** (article L.334-2 du Code du travail).

Le rôle de ce médecin est déterminant : c'est **sur son avis conforme** que l'employeur aménage les conditions de travail, réaffecte la salariée sur un autre poste avec maintien du salaire, ou la dispense de travail lorsqu'aucune adaptation n'est possible (article L.334-3). La médecine du travail assure ainsi le volet préventif et professionnel de la protection de la maternité, complémentaire du suivi médical personnel.

Définition

Le **suivi de la salariée enceinte par la médecine du travail** est l'intervention du médecin du travail dans l'évaluation des risques du poste et dans la décision d'aménagement, de changement d'affectation ou de dispense, destinée à protéger la sécurité et la santé de la femme et de l'enfant à naître.

Il ne se confond pas avec le suivi obstétrical, assuré par le médecin traitant ; le médecin du travail se prononce uniquement sur l'exposition professionnelle et l'aptitude, dans le respect du secret médical.

Conditions d'exercice

L'intervention du médecin du travail se déclenche dès qu'un risque d'exposition est identifié sur le poste.

Situation	Rôle du médecin du travail
Activité exposant à un risque (annexes 1 et 2)	Évaluation du risque avec l'employeur (L.334-2)
Risque avéré pour la grossesse	Avis conforme sur l'aménagement du poste (L.334-3)
Aménagement impossible	Avis conforme sur une autre affectation, salaire maintenu
Réaffectation impossible	Avis conforme sur la dispense de travail

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Modalités pratiques

Le dispositif repose sur l'avis conforme du médecin du travail à chaque étape de la protection.

Élément	Règle
Déclencheur	Exposition potentielle à des agents ou conditions à risque
Évaluation	Menée par l'employeur avec le médecin du travail
Décision d'aménagement	Prise sur avis conforme du médecin du travail
Maintien du salaire	Garanti en cas de changement d'affectation
Information	Liste des travaux interdits communiquée à la délégation du personnel

Pratiques et recommandations

Trois points méritent l'attention. D'abord, le moment de l'intervention du médecin du travail : dès la connaissance de l'état de grossesse, lorsque le poste figure parmi les activités à risque, son concours doit être sollicité, car c'est son avis conforme qui conditionne la légalité de l'aménagement, de la réaffectation ou de la dispense.

Ensuite, la préparation en amont. La liste des travaux dont une femme enceinte ou allaitante ne peut être chargée s'établit avec ce médecin avant même toute situation concrète, puis se communique à la salariée, à la délégation du personnel et au délégué à l'égalité, faute de quoi l'entreprise se trouve démunie au moment où le risque se présente.

Enfin, le traitement de la rémunération. En cas de changement d'affectation, la loi impose le maintien du salaire antérieur pendant toute la période de protection fixée par le médecin du travail ; ce point doit être intégré au traitement de la paie pour éviter toute perte de rémunération irrégulière pour la salariée.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.334-2 du Code du travail	Évaluation du risque d'exposition avec le médecin du travail
Art. L.334-3 du Code du travail	Aménagement, réaffectation ou dispense sur avis conforme
Art. L.334-1 du Code du travail	Communication de la liste des travaux interdits
Art. L.335-1 du Code du travail	Demande en réexamen de l'avis du médecin du travail

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Le médecin du travail n'assure pas le suivi obstétrical mais intervient sur l'aptitude et l'adaptation du poste. Son avis conforme conditionne l'aménagement, le changement d'affectation ou la dispense de la salariée enceinte. Le salaire antérieur est maintenu pendant la période de protection.

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.