Le médecin du travail peut-il imposer un aménagement de poste pour une salariée enceinte ?

Réponse courte

En pratique, oui : lorsque l'évaluation révèle un risque pour la sécurité, la santé, la grossesse ou l'allaitement, l'employeur est tenu d'agir **sur avis conforme du médecin du travail** (article L.334-3 du Code du travail). L'**avis conforme** est une décision liante : l'employeur ne peut ni l'écarter, ni y substituer sa propre appréciation ; il doit prendre les mesures indiquées par le médecin.

La loi organise trois niveaux de protection successifs. L'employeur doit d'abord **aménager provisoirement** les conditions ou le temps de travail ; si cela est techniquement ou objectivement impossible, il doit **réaffecter** la salariée à un autre poste **avec maintien du salaire** ; à défaut, il doit la **dispenser de travail** pendant toute la période fixée par le médecin. À chaque étape, c'est l'avis conforme du médecin du travail qui commande la mesure.

Définition

L'**avis conforme** est l'avis médical dont le sens s'impose à l'employeur : contrairement à un avis simple, il ne peut être écarté et conditionne la légalité de la mesure prise. Il traduit le pouvoir du médecin du travail de déterminer la protection due à la salariée enceinte.

L'**aménagement de poste** recouvre la modification provisoire des conditions ou du temps de travail permettant d'éviter l'exposition au risque, première mesure envisagée avant la réaffectation ou la dispense.

Conditions d’exercice

La mesure imposée suit une gradation strictement ordonnée par la loi.

Étape	Mesure imposée sur avis conforme
1. Risque identifié	Aménagement provisoire des conditions ou du temps de travail
2. Aménagement impossible	Autre affectation, avec maintien du salaire antérieur
3. Réaffectation impossible	Dispense de travail pendant la période de protection
Durée	Période fixée par le médecin du travail

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

Modalités pratiques

Le caractère contraignant de l'avis s'accompagne de voies de réexamen ouvertes aux deux parties.

Élément	Règle
Nature de l'avis	Conforme : liant pour l'employeur
Ordre des mesures	Aménagement, puis réaffectation, puis dispense
Salaire	Maintenu en cas de réaffectation et de dispense
Contestation	Réexamen auprès de la Direction de la santé sous 15 jours
Effet du réexamen	Pas d'effet suspensif sur la mesure

Pratiques et recommandations

Appliquer sans délai la mesure indiquée par le médecin du travail dès la remise de son avis conforme : l'employeur n'a pas de pouvoir d'appréciation sur le principe de la protection et engage sa responsabilité s'il maintient la salariée dans des conditions exposées.

Respecter l'ordre légal des solutions, en n'envisageant la dispense de travail qu'après avoir démontré l'impossibilité technique ou objective d'un aménagement puis d'une réaffectation, chaque étape devant être justifiée.

Utiliser, en cas de désaccord, la voie du réexamen auprès de la Direction de la santé dans le délai de quinze jours, en gardant à l'esprit que cette demande n'a pas d'effet suspensif et que la mesure reste applicable dans l'intervalle.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.334-3 du Code du travail	Aménagement, réaffectation ou dispense sur avis conforme
Art. L.334-4 du Code du travail	Interdiction d'exposer aux agents des annexes, autre affectation
Art. L.334-2 du Code du travail	Évaluation du risque déclenchant l'intervention du médecin
Art. L.335-1 du Code du travail	Demande en réexamen de l'avis, sans effet suspensif

L'avis conforme du médecin du travail lie l'employeur, qui doit aménager le poste, réaffecter la salariée avec maintien du salaire ou, à défaut, la dispenser de travail. Ces mesures s'imposent dans un ordre déterminé. Un réexamen est possible sous quinze jours, sans effet suspensif.

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

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.

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