Une salariée enceinte peut-elle travailler sur un chantier ?

Réponse courte

Oui, sauf si l'évaluation des risques révèle un danger pour sa sécurité ou sa santé. La convention n'en dit rien — ni « enceinte » ni « maternité » n'y figurent — mais le Code du travail organise alors une cascade en trois temps. Dès que le danger est établi, l'employeur doit, **sur avis conforme du médecin du travail**, aménager provisoirement ses conditions ou son temps de travail.

Si l'aménagement n'est pas techniquement ou objectivement possible, il doit lui **donner une autre affectation avec maintien du salaire antérieur**. Si le changement d'affectation est lui-même impossible, il est obligé de la **dispenser de travailler** pendant toute la période fixée par le médecin du travail.

Certaines activités sont interdites sans examen préalable : la femme enceinte ne peut en aucun cas être tenue d'accomplir celles comportant un risque d'exposition aux agents ou conditions de travail de la section A de l'annexe 2 du Code. L'employeur doit par ailleurs **communiquer la liste de ces travaux** à toute femme occupée, à la délégation du personnel et au délégué à l'égalité.

Définition

La **femme enceinte** au sens du titre III du livre III est la salariée qui a informé l'employeur de son état par certificat médical envoyé par lettre recommandée. Cette formalité conditionne l'application du dispositif.

L'**avis conforme du médecin du travail** lie l'employeur : chaque étape de la cascade — aménagement, réaffectation, dispense — suppose cet avis, et la période de protection est fixée par le médecin.

Questions fréquentes

Le congé de maternité compte-t-il pour l'ancienneté et le congé annuel ?

Oui. L'article L. 332-3 (2) prend la période en compte pour les droits liés à l'ancienneté, donc pour le préavis et l'indemnité de départ. Le paragraphe (3) l'assimile à du travail effectif pour le congé annuel, le solde non pris étant reporté.

Le salaire est-il maintenu lorsqu'une salariée enceinte change d'affectation ?

Oui, intégralement. L'article L. 334-3 (2) impose le maintien du salaire antérieur : le passage d'un poste de chantier classé B3 à un poste administratif ne justifie aucune baisse de taux horaire.

Quelles obligations pèsent sur l'employeur lorsqu'un risque est identifié pour une salariée enceinte ?

Une cascade en trois temps, chaque étape supposant l'avis conforme du médecin du travail : aménager provisoirement les conditions ou le temps de travail ; à défaut de possibilité technique ou objective, donner une autre affectation avec maintien du salaire antérieur ; à défaut encore, dispenser la salariée de travailler pendant la période fixée par le médecin.

Quels travaux sont absolument interdits à une femme enceinte au Luxembourg ?

Ceux comportant un risque d'exposition aux agents et conditions de travail énumérés à la section A de l'annexe 2 du Code du travail (article L. 334-4 (2)). L'employeur communique la liste de ces travaux à toute femme occupée, à la délégation du personnel et au délégué à l'égalité.

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

Une salariée enceinte peut-elle être affectée au travail de nuit sur un chantier ?

Elle ne peut y être tenue lorsque le médecin du travail l'estime nécessaire pour sa sécurité ou sa santé (article L. 333-1). Elle adresse sa demande par lettre recommandée ; l'employeur saisit le médecin dans les huit jours et l'avis est notifié dans les quinze jours. Le transfert à un poste de jour se fait avec maintien du salaire antérieur.

Conditions d’exercice

La cascade s'applique dans un ordre contraignant.

Étape	Contenu	Source
1. Évaluation	Nature, degré et durée d'exposition, avec la collaboration du médecin du travail	L.334-2
2. Aménagement	Des conditions ou du temps de travail, sur avis conforme du médecin	L.334-3 (1)
3. Réaffectation	Autre affectation avec maintien du salaire antérieur	L.334-3 (2)
4. Dispense	Dispense de travailler pendant la période fixée par le médecin	L.334-3 (3)
Activités absolument interdites	Risque d'exposition aux agents de la section A de l'annexe 2	L.334-4 (2)
Travail de nuit	Ne peut être imposé si le médecin du travail l'estime nécessaire	L.333-1

Modalités pratiques

Le congé de maternité et ses effets sur les droits conventionnels obéissent à leurs propres règles.

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

Élément	Règle	Source
Congé prénatal	Huit semaines précédant la date présumée de l'accouchement	L.332-1
Congé postnatal	Douze semaines suivant l'accouchement	L.332-2
Emploi conservé	Son emploi ou un emploi similaire assorti d'un salaire au moins équivalent	L.332-3 (1)
Ancienneté	La période est prise en compte pour les droits liés à l'ancienneté	L.332-3 (2)
Congé annuel	Période assimilée à du travail effectif ; congé non pris reporté	L.332-3 (3)
Dispense de travail de nuit	Demande par lettre recommandée, saisine du médecin dans les huit jours, avis dans les quinze jours	L.333-2
Transfert à un poste de jour	Sur avis conforme du médecin, avec maintien du salaire antérieur	L.333-3
Réembauchage	Priorité pendant un an après abstention de reprise	L.332-4

Pratiques et recommandations

Établissez la liste des travaux interdits avant qu'une grossesse ne soit annoncée. L'article L.334-1 en fait une obligation permanente de communication à toute femme occupée, à la délégation et au délégué à l'égalité : la constituer dans l'urgence expose à la fois la salariée et l'entreprise.

La réaffectation se fait à salaire maintenu, et c'est le point le plus souvent mal appliqué. L'article L.334-3, paragraphe (2), impose le maintien du **salaire antérieur** : un passage du groupe B3 à un poste administratif ne justifie aucune baisse de taux.

Le congé de maternité protège les droits conventionnels. Il compte pour l'ancienneté, donc pour le préavis et l'indemnité de départ, et il est assimilé à du travail effectif pour le congé annuel de vingt-huit jours, le solde non pris étant reporté.

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

Cadre juridique

Référence	Objet
Convention bâtiment 2025	Absence de stipulation sur la grossesse et la maternité
Art. L.010-1, 9° du Code du travail	Protection des femmes enceintes, disposition d'ordre public
Art. L.331-2 du Code du travail	Définition de la femme enceinte et formalité du certificat recommandé
Art. L.332-1 à L.332-4 du Code du travail	Congés prénatal et postnatal, emploi conservé, ancienneté, congé annuel, réembauchage
Art. L.333-1 à L.333-4 du Code du travail	Travail de nuit, procédure de saisine, transfert à un poste de jour et dispense
Art. L.334-1 à L.334-3 du Code du travail	Liste des travaux, évaluation, aménagement, réaffectation et dispense
Art. L.334-4 du Code du travail	Activités absolument interdites de l'annexe 2

La convention est muette, mais l'article L.010-1 range cette protection parmi les dispositions d'ordre public applicables à tout salarié travaillant au Luxembourg. La réaffectation se fait avec maintien du salaire antérieur, sans baisse de taux.

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.