

## **Déclaration de naissance**

### **Une salariée enceinte peut-elle refuser d'effectuer certaines tâches ?**

Mis à jour le 05 février 2016 par « direction de l'information légale et administrative »

Oui. Toute salariée enceinte bénéficie d'une protection spécifique qui l'autorise à refuser d'effectuer certains travaux. Cette protection est applicable lorsque ces travaux exposent la salariée à des risques incompatibles avec une grossesse ou avec son état de santé.

#### **En cas de poste exposé à certains risques**

Certains travaux exposant la salariée enceinte à des risques pour sa santé sont interdits, parmi lesquels :

- l'usage du diable pour le transport de charges,
- les travaux exposant aux agents chimiques dangereux, aux rayonnements ionisants, au virus de la rubéole ou toxoplasme.

Lorsque le poste est exposé à des risques pour la santé de la salariée, l'employeur est tenu de proposer un autre emploi compatible avec sa grossesse. Cette proposition d'emploi est réalisée au besoin par la mise en ½uvre de mesures temporaires telles que l'aménagement de son poste de travail ou l'affectation dans un autre poste de travail.

Les mesures prises ne doivent entraîner aucune diminution de rémunération.

Si l'employeur est dans l'impossibilité de proposer à la salariée un autre emploi, il doit l'informer par écrit des motifs empêchant le reclassement.

Dès lors, le contrat de travail est suspendu jusqu'à la date de début du congé de maternité, puis pendant 1 mois maximum après le retour du congé postnatal.

Durant la suspension du contrat, la salariée bénéficie d'une garantie de rémunération, composée des éléments suivants :

-

allocations journalières (particuliers) versées par la caisse primaire d'assurance maladie (CPAM),

- complément de salaire à la charge de l'employeur.

## **En cas d'état de santé précaire**

Si son état de santé l'exige, la salariée enceinte peut être affectée temporairement à un autre emploi, à son initiative ou à celle de l'employeur. L'état de santé doit être médicalement constaté par le médecin du travail ou le médecin traitant.

En cas de désaccord entre l'employeur et la salariée, ou lorsque le changement intervient à l'initiative de l'employeur, seul le médecin du travail peut prescrire une affectation sur un autre poste.

Si l'affectation est proposée dans un autre établissement, l'accord de la salariée est obligatoire.

Le changement d'affectation ne doit entraîner aucune diminution de rémunération.

Image not found

**À savoir** [http://www.mairie-nargis.com/sites/all/modules/custom/ads\\_servicepublic/img/savoir.jpg](http://www.mairie-nargis.com/sites/all/modules/custom/ads_servicepublic/img/savoir.jpg)

**À savoir** : les conventions collectives peuvent prévoir des aménagements d'horaires (réduction de la durée du travail, temps de pause supplémentaires).

Cette affectation prend fin dès que l'état de santé de la salariée lui permet de retrouver son emploi initial (et, au plus tard, au terme de la grossesse). À l'issue du congé de maternité, la salariée qui a bénéficié d'une affectation temporaire doit être réintégrée dans l'emploi qu'elle occupait auparavant.

## **Où s'adresser ?**

### **Votre direction des ressources humaines (DRH)**

- Pour toute information complémentaire

### **Vos représentants du personnel**

- Pour toute information complémentaire

## **Références**

- Code du travail : articles L1225-7 à L1225-8
- Code du travail : articles L1225-12 à L1225-15



***Mairie  
de Nargis***

*1, rue de la Mairie  
45210 Nargis  
02 38 26 03 04 [accueil@mairie-nargis.fr](mailto:accueil@mairie-nargis.fr)*

---

**Source URL:** <http://www.mairie-nargis.com/vie-pratique/demarches-administratives/declaration-de-naissance?publication=F2775>