

Ces dispositions ne s'appliquent pas lorsque le licenciement est prononcé pour une faute grave non liée à l'état de grossesse ou par impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement.

L. 1225-6

Ordonnance 2007-329 2007-03-12 JORF 13 mars 2007

[Legif.](#) [Plan](#) [Jp.C.Cass.](#) [Jp.Appel](#) [Jp.Admin.](#) [Juricaf](#)

Les dispositions des articles **L. 1225-4** et **L. 1225-5** ne font pas obstacle à l'échéance du contrat de travail à durée déterminée.

service-public.fr

- > Une salariée enceinte est-elle obligée de révéler sa grossesse à son employeur ? : Code du travail : articles L1225-1 à L1225-6
- > Licenciement pour motif personnel nul, sans cause réelle et sérieuse ou irrégulier : Protection liée à la maternité
- > Licenciement d'une salariée enceinte ou en congé de maternité : Protection de la salariée enceinte

Sous-section 2 : Changements temporaires d'affectation

Paragraphe 1 : Nécessité médicale.

L. 1225-7

Ordonnance 2007-329 2007-03-12 JORF 13 mars 2007

[Legif.](#) [Plan](#) [Jp.C.Cass.](#) [Jp.Appel](#) [Jp.Admin.](#) [Juricaf](#)

La salariée enceinte peut être affectée temporairement dans un autre emploi, à son initiative ou à celle de l'employeur, si son état de santé médicalement constaté l'exige.

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 établir la nécessité médicale du changement d'emploi et l'aptitude de la salariée à occuper le nouvel emploi envisagé.

L'affectation dans un autre établissement est subordonnée à l'accord de l'intéressée.

L'affectation temporaire ne peut excéder la durée de la grossesse et prend fin dès que l'état de santé de la femme lui permet de retrouver son emploi initial.

Le changement d'affectation n'entraîne aucune diminution de rémunération.

service-public.fr

- > Une salariée enceinte peut-elle bénéficier d'un aménagement de son poste de travail ? : Changements temporaires d'affectation pour raison médicale

L. 1225-8

Ordonnance 2007-329 2007-03-12 JORF 13 mars 2007

[Legif.](#) [Plan](#) [Jp.C.Cass.](#) [Jp.Appel](#) [Jp.Admin.](#) [Juricaf](#)

Lorsque la salariée reprend son travail à l'issue du congé de maternité et si pendant sa grossesse elle a fait l'objet d'un changement d'affectation dans les conditions prévues au présent paragraphe, elle est réintégrée dans l'emploi occupé avant cette affectation.

service-public.fr

- > Une salariée enceinte peut-elle bénéficier d'un aménagement de son poste de travail ? : Changements temporaires d'affectation pour raison médicale

Paragraphe 2 : Travail de nuit.

L. 1225-9

LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

[Legif.](#) [Plan](#) [Jp.C.Cass.](#) [Jp.Appel](#) [Jp.Admin.](#) [Juricaf](#)

La salariée en état de grossesse médicalement constaté ou ayant accouché, qui travaille de nuit dans les conditions déterminées à l'article **L. 3122-5**, est affectée sur sa demande à un poste de jour pendant la durée de sa grossesse et pendant la période du congé postnatal.

Elle est également affectée à un poste de jour pendant la durée de sa grossesse lorsque le médecin du travail constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec son état. Cette période peut être prolongée pendant le congé postnatal et après son retour de ce congé pour une durée n'excédant pas un mois lorsque le médecin du travail constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec son état.