

Article L1225-1 du Code du travail

Date de mise à jour : 20 Janvier 2023

Notre analyse

L'état de grossesse d'une femme ne peut justifier de la part de l'employeur le refus de l'embaucher, la rupture de son contrat de travail au cours de la période d'essai ou sa mutation d'emploi. L'employeur peut prononcer la mutation temporaire d'une femme en état de grossesse seulement si son état de santé médicalement constaté le justifie, s'il s'agit d'une femme qui travaille de nuit et qui demande à être affectée sur un poste de jour pendant la période de sa grossesse, ou si le médecin du travail constate que le poste de nuit est incompatible avec sa grossesse, ou encore si elle occupe un poste de travail qui l'expose à des risques spécifiques déterminés par voie réglementaire.

Article L1225-1 du Code du travail

L'employeur ne doit pas prendre en considération l'état de grossesse d'une femme pour refuser de l'embaucher, pour rompre son contrat de travail au cours d'une période d'essai ou, sous réserve d'une affectation temporaire réalisée dans le cadre des dispositions des articles L. 1225-7, L. 1225-9 et L. 1225-12, pour prononcer une mutation d'emploi.

Il lui est en conséquence interdit de rechercher ou de faire rechercher toutes informations concernant l'état de grossesse de l'intéressée.

Des outils utiles à la mise en oeuvre



La protection des femmes enceintes et les risques liés à la grossesse

[Cliquez ici pour accéder à cet outil](#)



Entretien : Faut-il oui ou non annoncer sa grossesse au recruteur ?

[Cliquez ici pour accéder à cet outil](#)



Grossesse, maternité et travail

[Cliquez ici pour accéder à cet outil](#)