

Service-Public.fr

Le site officiel de l'administration française

Votre abonnement a bien été pris en compte


Vous serez **alerté(e) par email** dès que la page « **Travail de nuit d'une salariée enceinte** » sera mise à jour significativement.

Vous pouvez à tout moment supprimer votre abonnement dans votre compte service-public.fr (<https://www.service-public.fr/compte/mes-alertes>) .

Être alerté(e) en cas de changement

Ce sujet vous intéresse ?

Connectez-vous à votre compte et recevez une **alerte par email** dès que l'information de la page « **Travail de nuit d'une salariée enceinte** » est mise à jour.

 S'abonner ([https://www.service-public.fr/compte/se-connecter?
targetUrl=&targetUrlAbonnement=/particuliers/vosdroits/F2691/abonnement](https://www.service-public.fr/compte/se-connecter?targetUrl=&targetUrlAbonnement=/particuliers/vosdroits/F2691/abonnement))

Travail de nuit d'une salariée enceinte

Vérfié le 13 août 2021 - Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre)

Une salariée enceinte qui travaille de nuit peut demander à son employeur à être affectée à un poste de jour pendant sa grossesse. Le médecin du travail peut aussi constater que le poste de nuit est incompatible avec l'état de santé de la salariée. Si le reclassement sur un poste de jour ou dans un autre établissement est impossible, l'employeur doit motiver sa décision par écrit. L'affectation de la salariée dans un autre établissement est possible uniquement si elle a donné son accord.

Par la salariée

Quelle est la procédure ?

Une salariée enceinte qui travaille de nuit (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2212>) peut demander à son employeur à être affectée à un poste de jour pendant sa grossesse. La salariée ayant accouché bénéficie des mêmes dispositions pendant la période du congé postnatal lorsqu'elle renonce à celui-ci.

Il n'y a pas de procédure légale imposée pour demander ce changement d'affectation. Il est préférable de le faire par écrit.

L'affectation de la salariée dans un autre établissement est possible uniquement si elle a donné son accord.

À savoir

Le changement d'affectation de la femme enceinte ou ayant accouché n'entraîne aucune diminution de sa rémunération.

En cas d'impossibilité de changer d'affectation

Si l'employeur est dans l'impossibilité de proposer à la salariée un autre poste, il doit l'informer par écrit (et le médecin du travail) des motifs empêchant son reclassement.

Dans ce cas, le contrat de travail est suspendu jusqu'à la date de début du congé de maternité et la salariée bénéficie d'une garantie de rémunération.

Cette garantie de rémunération est composée

d'alllocations journalières (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F3053>)

versées par la caisse primaire d'assurance maladie (CPAM)

et d'un complément à la charge de l'employeur, qui peut varier selon la convention collective applicable dans l'entreprise.

Il est possible d'estimer le montant prévisionnel des indemnités journalières avec un simulateur :

Calculer les indemnités journalières maternité ou paternité(<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/R10850>)

Par le médecin du travail

Quelle est la procédure ?

La salariée peut demander à consulter le médecin du travail. Si le médecin du travail **constate par écrit** que le poste est incompatible avec l'état de santé de la salariée, celle-ci est affectée à un poste de jour pendant la durée de sa grossesse.

Cette période peut être prolongée pendant la période du congé postnatal lorsqu'elle renonce à celui-ci. Si le médecin du travail le juge nécessaire, la période de mutation d'un poste de nuit à un poste de jour peut être prolongée d'un mois à compter du retour du congé postnatal.

L'affectation de la salariée enceinte dans un autre établissement est possible uniquement si elle a donné son accord.

À savoir

Le changement d'affectation de la femme enceinte ou ayant accouché n'entraîne aucune diminution de sa rémunération.

En cas d'impossibilité de changer d'affectation

Si l'employeur est dans l'impossibilité de proposer à la salariée un autre poste, il doit l'informer par écrit (et le médecin du travail) des motifs empêchant son reclassement.

Dans ce cas, le contrat de travail est suspendu jusqu'à la date de début du congé de maternité et la salariée bénéficie d'une garantie de rémunération.

Cette garantie de rémunération est composée

d'allocations journalières (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F3053>)

versées par la caisse primaire d'assurance maladie (CPAM)

et d'un complément à la charge de l'employeur, qui peut varier selon la convention collective applicable dans l'entreprise.

Il est possible d'estimer le montant prévisionnel des indemnités journalières avec un simulateur :

Calculer les indemnités journalières maternité ou paternité(<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/R10850>)

Textes de loi et références

Code du travail : articles L1225-9 à L1225-11

- (<https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGISCTA000006198526/>)
Travail de nuit pendant la grossesse et le congé postnatal de la salariée

Services en ligne et formulaires

Calculer les indemnités journalières maternité ou paternité(<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/R10850>)
Simulateur

Questions ? Réponses !

- Une salariée enceinte est-elle obligée de révéler sa grossesse à son employeur ?(<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1144>)
- Une salariée a-t-elle droit à des absences liées à sa grossesse ?(<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2330>)
- Une salariée enceinte peut-elle bénéficier d'un aménagement de son poste de travail ?(<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2775>)
- Un ressortissant européen salarié en France a-t-il les mêmes droits qu'un salarié français ?(<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F36444>)